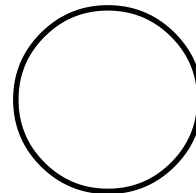


أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

التدريب الأمني العربي

تجربة أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية في تدريب الكوادر الأمنية العربية

عميد د. فهد بن أحمد الشعلان

إبراهيـم محمد سعيد

الطبعة الأولى

الريـــاض

١٤٢١هـ ــ ٢٠٠٠م

المحتويـــات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

التقديـــــم

التدريب هو سمة المنظمات الناجحة في هذا العصر الذي يشكل تطوراً سريعاً ومتلاحقاً في شتى المجالات . ولا يمكن ان نتصور جهازاً متقدماً يعمل بكفاءة وجودة عالية ما لم يكن قد اهتم بتدريب رجاله ورفع كفاءتهم وتطوير مهاراتهم .

وإذا كان التدريب ضرورة في مختلف الميادين والحقول في القطاع العام والخاص . فإنه يعتبر أكثر ضرورة في المجال الأمني على درجة التحديد وذلك لمواكبة الحديث من التقنيات ولمواجهة التطور الدائم في أساليب الجرائم وطرق ارتكابها .

من هنا فقد اهتمت أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ومنذ انشائها بالجانب التدريبي فقامت بتصميم وتنفيذ المئات من البرامج التدريبية كدورات وحلقات علمية في شتى المجالات الأمنية استفاد منها الألوف من رجال الأمن والعدالة في الوطن العربي .

ويسلط هذا المؤلف الضوء على جهود الأكاديمية البارزة في المجال التدريبي مستعرضاً انواع البرامج التدريبية وعدد المشاركين ونسبة مشاركات الدول العربية في البرامج المختلفة ، اضافة إلى تحليل مسار العملية التدريبية في الأكاديمية بدءاً من تحديد الاحتياج التدريبي ومروراً بتصميم وتنفيذ البرنامج وانتهاءاً بتقييم المدرب والبرنامج والمتدرب والوقوف على مدى تحقيق الأهداف التدريبية .

إن ما بين دفتي هذا المؤلف إنما يعكس اهتمام الأكاديمية بالتدريب ويسجل بالأرقام والاحصائيات ما حققته الأكاديمية من خلال معهد التدريب فيها من انجازات تدريبية على مدار تاريخها الطويل.

نأمل ان يكون هذا المؤلف مرجعاً للمهتمين والباحثين وعوناً في إعداد الأبحاث والدراسات حول التدريب الأمني في الوطن العربي بما يؤدي إلى زيادة الاهتمام بالتدريب وتطوير مجالاته بالشكل الذي يحقق اهدافه في توسيع المعارف وصقل المهارات وتعديل السلوك والاتجاهات لدى العاملين في الأجهزة الأمنية.

والله من وراء القصد ،،،

رئيـــس
أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

أ.د. عبدالعزيز بن صقر الغامـــدي

المقدمـــــة

تقف أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية بين المؤسسات الأكاديمية والأمنية كانجاز حقيقي جليّ لمجلس وزراء الداخلية العرب الذي شيد هذا الصرح العربي العلمي منذ عام ١٩٧٨م ليباشر مهاماً علمية وبحثية وتدريبية واستشارية خدمة لاجهزة الأمن والعدالة في الدول العربية .

ولا شك ان المتابع لمسيرة هذه الأكاديمية لابد وان يلاحظ القفزات الواسعة التى حققتها الأكاديمية سواء مايتعلق بالامتداد الأفقي لأنشطتها أو التطور النوعي لبرامجها بشكل كسبت معه ثقة واعجاب العديد من المؤسسات الأمنية والأكاديمية .

وقد استطاعت الأكاديمية رغم قصر عمرها مقارنة بغيرها من المؤسسات العلمية الأمنية أن ترسخ وجودها بين المؤسسات التدريبية بماتقدم من برامج وانشطة علمية متميزة كان من نتائجه نقلها من مستوى مركز (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب) إلى أكاديمية حين اسبغ عليها اصحاب السمو والمعالي وزراء الداخلية العرب هذا الاسم «أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية» اعترافاِ بالمستوى الرفيع الذى وصلت اليه .

والواقع ان الأكاديمية وفي السنوات الأخيرة قد اخذت تتبوأ مكانة رفيعة بين المؤسسات الأكاديمية والتدريبية في الوطن العربي يشهد على ذلك المشاركة العربية المكثفة في برامج وانشطة الأكاديمية العلمية والتدريبية والبحثية .

هذه المكانة لم تحدث الا نتيجة تفكير وتخطيط ومستوى متقدم من التنفيذ مما جعل المشاركة في برامجها مطلباً يرنو إليه الكثير .

وفيما يتعلق بالجانب التدريبي وهو موضوع هذه الدراسة فقد أولته الأكاديمية منذ انشائها أهمية بالغة جنباً إلى جنب مع الدراسات والبحوث والتعليم العالي وهناك اعداد كبيرة من رجال الأمن العرب قد استفادوا مما قدمته الأكاديمية من دورات تدريبية وحلقات علمية متخصصة في شتى المجالات الأمنية ولاتزال الأكاديمية وبوحي من مسئولياتها تنظم العديد من الأنشطة التدريبية بهدف رفع مستوى الكوادر الأمنية وتنمية مهاراتها وصقل مواهبها لكي تصبح باذن الله عناصر فاعلة في الأداء الأمني العربي .

وتتناول هذه الدراسة دور الأكاديمية في رفع أداء وكفاءة العاملين في الأجهزة الأمنية من خلال النشاط التدريبي فقط إذ أن للأكاديمية ادواراً أخرى لاتقل أهمية كالتعليم العالي واعداد الدراسات والأبحاث وتقديم الاستشارات العلمية المتخصصه إلا أن ذلك سيكون خارج نطاق هذه الدراسة .

وقد اعدت هذه الدراسة لتقديمها إلى المؤتمر العربي الأول لمديري إدارات التدريب ومعاهد وكليات الشرطة والأمن العرب المنعقد في تونس خلال الفترة من ١٣ ـ ١٥ / ٤/ ١٤٢٠هـ (الموافق ٢٦ ـ٢٨/ ٧/ ١٩٩٩م) .

والله ولي التوفيق ، ، ،

عميد د. فهد بن أحمد الشعلان

إبراهيم محمد إسماعيل سعيد

الفصـل الأول

مدخل الدراسة

مدخل الدراسة

١ . ١ تساؤلات الدراسة

في خضم هذه الجهود التدريبيه المتواصله التى قدمتها ولاتزال تقدمها الأكاديمية لرفع كفاءة رجال الأمن العرب تبرز أهمية اعداد مثل هذه الدراسة على شكل تقرير إحصائي علمي وليس بحثا تقليدياً بهدف ايضاح الدور التدريبي الهام الذي تؤديه الأكاديمية . والغرض من ذلك هو ابراز وتقييم المرحلة التدريبية الماضية في الأكاديمية في مجال تطوير الكوادر الأمنية العربية والرقي بمستواها العلمي والمهني . لذلك فإن هذه الدراسة ستحاول ابراز الاجابة على السؤال الرئيس الآتي :

ما الدور التدريبي الذي قامت به أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية منذ انشائها في مجال تطوير اداء رجال الأمن العرب ورفع كفاءتهم ؟ .

وينبثق من هذا السؤال الرئيس للدراسة مجموعة من الأسئلة الفرعية الاستيضاحيه والتي ستقود هذه الدراسة الاحصائية وهي :

١ ـ ما أنواع البرامج التدريبية التي قدمتها الأكاديمية ونسبة تغيرها السنوي؟ .

٢ ـ ما عدد المشاركين في البرامج التدريبية ومعدل تغيرهم سنوياً ومتوسط المشاركة؟ .

٣ ـ ما حجم المشاركة العربية في البرامج التدريبية ومتوسط هذه المشاركة سنوياً ؟ .

٤ ـ ماهي مواقع تنفيذ البرامج التدريبية وما نسبتها في الدول العربية والأجنبية؟ .

٥ ـ ما المجالات الأمنية التي تناولتها البرامج التدريبية مع نسبة التغطية لكل مجال؟ .

٦ ـ ما البرامج التدريبية المكرره وما نسبة المشاركات فيها ؟ .

٧ ـ ما البرامج التدريبية الأعلى في نسبة المشاركين ؟ ونسبة الدول المشاركه؟ .

٨ ـ ما الدول الأكثر مشاركة في البرامج التدريبية ؟ .

٩ ـ ما الدول الأكثر في عدد المشاركين في البرامج التدريبية ؟ .

١ . ٢ منهجية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفيه التحليلية حيث اعتمدت على تجميع وتبويب كافة المعلومات المتوفره في معهد التدريب بالأكاديمية حول البرامج التدريبية المنفذة وتم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS) للحصول على النسب والمتوسطات واعداد التحليل والمقارنات للاجابة على أسئلة الدراسة . كما تم الاعتماد أيضاً على نشرات وتقارير وأدلة الأكاديمية والتى تناولت الشأن التدريبي .

١ . ٣ هيكل الدراسة

لقد تم تنظيم هذه الدراسة وفق أسئلتها المطروحة وبما يحقق اهدافها بحيث تشمل المحاور التالية :

المحور الأول : مدخل الدراسة حيث يتناول أسئلة الدراسة والمنهج المستخدم .

المحور الثاني : عرض لأهم محاور التدريب من حيث أهدافه ووسائله وأساليبه وركائزه مع الاشارة إلى التقنية الحديثة في التدريب .

المحور الثالث : التعريف بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية وتسليط الضوء على أجهزتها العلمية « معهد الدراسات العليا ـ معهد التدريب ـ مركز الدراسات والبحوث » .

المحور الرابع : عرض لبعض أوجه النشاط التدريبي في الأكاديمية من حيث الهياكل التنظيمية والتجهيزات ، أنواع البرامج التدريبية التى تقدمها الأكاديمية ، مراحل اعداد البرامج التدريبية ، والخدمات المساندة للتدريب .

المحور الخامس : وصف وتحليل للمعلومات المتوفرة حول البرامج التدريبية التى قدمتها الأكاديمية وبالشكل الذي يجيب على أسئلة الدراسة .

المحور السادس : نتائج الدراسة وتوصياتها .

١ . ٤ محددات الدراسة

تقتصر هذه الدراسة فقط على تحليل البرامج التدريبية التى قدمها معهد التدريب بالأكاديمية من عام ١٩٨٠ (تاريخ انشاء الأكاديمية) وحتى نهاية ١٩٩٨ وهي (الدورات التدريبية ، الدورات المخبرية ، الحلقات العلمية) . أما بقية الأنشطة التى تقوم بها الأكاديمية في معهد الدراسات العليا (ماجستير ، ودبلوم) ، ومركز الدراسات والبحوث (ابحاث و دراسات ، نشر ، ندوات ، محاضرات ، مؤتمرات) فهي خارجة عن نطاق هذه الدراسة .

الفصــل الثانــي

ماهيــة التدريــب

ماهيـــة التدريـــب

يبرز التدريب كأحدى أولويات التخطيط السليم لتنمية القوى العاملة في كافة المؤسسات الحكومية وا لخاصة وغير الربحية بل يكاد يكون الفيصل في نجاح التنظيمات المختلفة وقيامها بمسئولياتها بكفاءة وفاعلية .

انه وبقدر مانقول ان التدريب هو احد الملامح الرئيسة للمجتمعات الناجحه إدارياً فإنه في الوقت نفسه يمكننا القول بأن غياب التدريب يكاد يكون السمة اللصيقة بالمجتمعات المتخلفة .

والواقع انه لم تُجمع المنظمات المختلفة في العالم على أهمية شيء مثلما أجمعت وعبر التاريخ على الاهتمام بالتدريب . وهو وإن مورس في العصور القديمة بشكل فردي غير منظم إلا أنه أصبح في العصر الحاضر علماً قائماً بذاته له نظرياته وأسسه ومفاهيمه وأهدافه كما خصصت له مؤسسات مستقلة تعنى بأوجه نشاطه .

ويعتبر التدريب الإداري أحد محاور التنمية الإدارية وأحد مداخلها الرئيسة ولذلك حظي باهتمام الخطط التنموية والاستراتيجية للدول رغبة في تطوير الكوادر البشرية ورفع مستوى أدائها لكي تصبح أداة فعالة في مسيرة التنمية . والحقيقة أن هدف التدريب يتركز في تحقيق أمرين :

الأول : تزويد العاملين بالمعلومات الحديثة عن طبيعة أعمالهم والأساليب المتطورة لأداء تلك الأعمال .

الثاني : تمكين الأفراد من ممارسة تلك الأساليب الحديثة وإجادة تطبيقها على أساس تجريبي قبل تطبيقها في الواقع العملي .

فالتدريب لايعتمد على مجرد إلقاء المعلومات بل يجب أن يقترن ذلك بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء الجيدة . لهذا يعتبر التدريب محاولة لتغيير سلوك الأفراد عن طريق تمكينهم من استخدام طرق وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم أي يجعلهم يسلكون بشكل مختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب(السلمي ، ١٩٨٥ ، ص٣٤٦) .

وهناك علاقة بين التدريب والتعليم : فإذا كان الأخير هو تغيير مرغوب في السلوك عن طريق إكساب الفرد المعارف والمعلومات فإن التدريب يختص بإعداد الفرد للقيام بتطبيق تلك المعارف والمعلومات في الحياة العملية وبتفصيل أكثر فإن التدريب هو تحويل المعارف والمعلومات الى مهارات تطبيقية يتمكن المتدرب من خلالها الافادة مماتعلمه في بداية حياته ومن هذا المنطلق يتم الربط بين التعليم والتدريب بحيث يتم إعداد برامج التدريب وفق نظريات التعليم (الشاعر ، ١٤١٢ ، ص١١) .

٢ . ١ مفهوم التدريب وتعريفه

التدريب هو نشاط يتم التخطيط له ويهدف إلى أحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل المتدربين لائقين للقيام بأعمالهم ومسئولياتهم بكفاءة ومقدرة انتاجية عالية . ويعد التدريب من أهم الأدوات التى تستخدمها الإدارة اذ أنه يزيد من كفاءة العاملين ويرفع من معنوياتهم كما يؤدى الى تحقيق الانسجام بينهم وذلك لمايسببه من تحسين اداء الضعيف منهم ورفعه الى مستوى القوي . والى جانب ذلك فان التدريب يكشف عن مواطن القوة والضعف لدى العاملين ويساعد الادارة في عملية الاشراف عليهم وفقا لظروفهم وقدراتهم . اضافة إلى ذلك فانه

يؤدي الى استقرار العاملين في أعمالهم ويؤدي الى توطيد العلاقة بين العاملين أنفسهم وبينهم وبين رؤسائهم(عساف ، ١٩٧٥ ، ص ٥٤١) .

ويعرف التدريب بأنه جهد منظم يهدف الى تطوير قدرات الأفراد وتغير سلوكهم وذلك من أجل انجاز الأهداف المحددة سلفاً (Jay Shafrits,1985,p.431) .

والتدريب لايقتصر على تزويد الأشخاص بالمعلومات واعدادهم فكرياً وعقليا لمواجهة الحياة كما يحدث في التعليم وانما يهدف الى رفع كفاءة الأفراد وتنمية قدراتهم ومهاراتهم في المنظمة .

فالتعليم يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية بينما التدريب هو الوسيلة التى تمكن الفرد من ممارسة عمل بذاته واستغلال حصيلة التعليم من اجل اغراض الحياة العملية .

ويمكن القول بأن مسئولية تزويد الاشخاص بالمعارف والعلوم انما تقع ضمن مسئولية دور العلم كالجامعات والمعاهد ووزارات التربية والتعليم أما التدريب فان مسئوليته تقع على عاتق المعاهد والمراكز التدريبية والدوائر الحكومية ومديري التدريب والمتدربين أنفسهم لتطبيق النظريات العلمية على الواقع (ياغي ، ١٩٨٦) . والواقع ان التدريب ذو ملامح عديدة وأنواع كثيرة وأوجه متنوعه وتأخذ منه كل مؤسسة ماتراه يحقق أهدافها التنموية تبعاً لاحتياجها وجوانب القصور في أداء منسوبيها وتخطىء الإدارة في الحاق منسوبيها في دورات تدريبية قبل التأكد جيداً من حاجتهم إلى هذه الدورة بالذات أو تلك إذ أن انحدار معدل الأداء للعاملين قد لايكون بسبب نقص التدريب وانما لأسباب أخرى كالحوافز على سبيل المثال (إنك تستطيع تدريب الأفراد وتزيد من قدراتهم لأداء أعمالهم ولكن وبصفة عامة ستصاب

بخيبة أمل إذا اعتقدت انك تدرب الافراد لبذل طاقة أكبر في أداء أعمالهم) . (Kliger & Nalbandian,1985,p.235)

ومن ناحية أخرى فقد درج علماء الادارة على تقسيم التدريب من حيث الزمان إلى تدريب قبل الخدمة وتدريب أثناء الخدمة بينما تم تقسيمه من حيث المكان إلى تدريب داخل المؤسسة التنظيمية التى ينتمي اليها الفرد وتدريب خارج المؤسسة كإلحاق العاملين بالمعاهد التدريبية المتخصصة . كما أن هناك أيضاً تدريباً للمستويات التنفيذية الدنيا ، وتدريباً للقيادات الوسطى في التنظيم ، وحلقات تدريبية أخرى تختص بالقيادات العليا ، ولكل نوع أسسه وأهدافه وأساليبه .

٢ . ٢ متى ندرب ؟

والسؤال الذي يطرح نفسه دائماً . . . متى ندرب ؟ .

هناك حالات تعتبر مؤشرات للقيام بالتدريب ومن ذلك :

١ ـ الحال التى يتضح فيها أن الأداء الفعلي لبعض العاملين لايرقى الى المستوى المرغوب فيه لأسباب تعود إلى نقص في مهاراتهم ومعلوماتهم .

٢ ـ الحال التى تقرر فيها الادارة تغيير محتوى العمل كتغيير الوظيفة من حيث مسئولياتها أو واجباتها وصلاحياتها .

٣ ـ الحال التى تقرر فيها الإدارة تغيير الامكانات التى يتم بواسطتها أداء العمل مثل الانتقال من المركزية الى اللامركزية في أعمال المحاسبة وعند استخدام الحاسب الآلي في العمل .

٤ ـ الحال التى تقرر فيها الادارة إحداث وظائف جديدة والبدء في أنشطة جديدة لم يسبق للعاملين ممارستها من قبل .

٥ ـ الحال التى تقرر فيها الادارة تعيين أفراد جدد ونقل وترقية أفراد إلى وظائف تختلف عن وظائفهم الحالية (شاويش، ١٩٩٠، ص٢٣٦) .

والتدريب بصفة عامة هو نشاط مستمر في الادارات الناجحة . فمهما كان مستوى أداء العاملين إلا ان التدريب يظل وسيلة هامة ومتطلباً ضرورياً للتقدم والتطور ورفع مستوى مهارات ومعارف العاملين وتشكيل اتجاهاتهم السلوكية .

٢ . ٣ أهداف التدريب

تلجأ المنظمات المختلفة خاصة كانت أو حكومية الى تدريب منسوبيها الجدد أو الذين على رأس العمل وذلك من أجل رفع كفاءتهم وصقل مواهبهم وتوسيع دائرة المامهم بالجوانب المختلفة لوظائفهم .

والحقيقة أن قرار التدريب يجب أن تسبقه دراسة علمية شاملة تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك للوقوف على امكانيات الأفراد وقدراتهم وقياس الفجوة التى تحدث في الغالب بين القدرات الموجودة لدى الأفراد ومتطلبات العمل من أجل تحديد نوعية التدريب المطلوب سعيا الى تضييق هذه الفجوة ماأمكن .

ولكن وبصفة عامة هناك العديد من الأهداف التى ترمي اليها المنظمات المختلفة عند وضع برامجها التدريبية من ذلك (ياغي، ١٤٠٣، ص ص ٣٢١ ـ ٣٢٢) :

١ ـ زيادة الكفاية الإدارية وا لإنتاجية وتحسين أسلوب الأداء .

٢ ـ تحقيق رغبات المتدربين في النمو التقدم واشباع حاجاتهم الارتقائية مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية وشعورهم بالأهمية داخل منظماتهم .

٣ ـ يهدف التدريب إلى المساعدة في تخطيط القوى العاملة في المنظمة .

٤ ـ اعداد المتدربين لشغل الوظائف الأعلى وذات المسئولية الأكبر من وظائفهم الحالية .

٥ ـ تدريب المتدربين على أساليب حل المشكلات التى تواجه المنظمة .

٦ ـ تخفيف العبء على المشرفين اذ أن التدريب يجعل العاملين يلمون بأعمالهم وبالتالي تقليص الوظائف الاشرافية وتقليل تكلفتها .

ومما تجدر ملاحظته ونحن نتحدث عن أهداف التدريب انه يحدث أحيانا أن يتعلم المتدرب ولكنه لايوظف تلك المعارف في تحسين سلوكه وأدائه العملي عندها يجب على المديرين البحث عن أسباب أخرى لهذا المستوى المتدني اذ أن الحاق مثل هذا الفرد بدورات أخرى لن يضيف جديداً (Nadler,1980,p.109) .

٢ . ٤ ركائز التدريب

للتدريب عدة ركائز تدعمه ويتوقف عليها نجاحه ، بل ويعتمد عليها أيضا في تقييمه ، وهذه الركائز هي(العسكر ، ١٤١٦ ، ص ص٦ـ٧) :

١ ـ **المدرب** : وهو الشخص الذي يتحمل مسئولية تنفيذ التدريب وفقاً لخططه المنهجية وتحقيق اهدافه العلمية وترجمتها إلى الواقع العملي للمستهدفين منه .

٢ ـ **المتدرب** : وهو المستهدف من عملية التدريب والذي بدونه لايمكن أن تتم عمليــة التدريب وهو الذي يقوم عملياً بتطبيق وترجمة ما أكتسبه في مواقع العمل .

٣ ـ **المنهاج** : وهي المادة العلمية والعملية التى يتعلمها المتدربون والتى يجب ان تستجيب لمتطلبات العمل الفعلية وأن تكون متضمنة لحالات دراسية وتطبيقات عملية ونماذج سهلة الشرح وتسمى في مجال التدريب بالحقائب التدريبية وفي مجال التعليم بالمقررات الدراسية .

٤ ـ **الطرق** : وهي المسارات التى يسلكها المدرب عند نقل المعلومات إلى المتدربين كالنقاش، والحالات وتمثيل الأدوار . . . الخ .

٥ ـ **الوسائل** : وهي الأدوات التى يستعين بها المدرب في التدريب كالأفلام والشرائح الشفافة والأدوات العملية .

٦ ـ **الأساليب** : وهي الكيفية التى يتم بها تنفيذ الطرق واستخدام الوسائل لتوصيل المعلومات واكساب المهارات للمتدربين كالاسلوب السريع أو البطيء والواضح والمبهم، والعام والمتدرج . . . الخ .

٧ ـ **البيئة** : وهي المحيط الذي يتم فيه التدريب بما يحتوي عليه من عناصر ومكونات داخلية وخارجية طبيعية أو صناعية كالتجهيزات والتهوية والاضاءة وغيرها من عوامل ذات تأثير مباشر أو غير مباشر على عملية التدريب .

٨ ـ **السياسات والنظم** : وهي مجموعة القواعد واللوائح التنظيمية والاجرائية المتعلقة بادارة وتنظيم مدخلات وعمليات ومخرجات التدريب .

ومن جهة أخرى فإن علماء التدريب يرون بأن العملية التدريبية تمر بأربع مراحل تشكل ركائزها الرئيسة وهي :

١ ـ مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية .

٢ـ مرحلة تخطيط البرامج التدريبية .

٣ـ مرحلة تصميم البرامج التدريبية .

٤ـ مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية .

٥ـ مرحلة تقييم البرامج التدريبية .

ولكل مرحلة اهدافها وأساليبها وأسس علمية لاجرائها بحيث تأتي هذه المراحل بشكل تسلسلي مترابط تتحقق من خلالها فعالية العملية التدريبية بما يحقق الأهداف الموضوعة .

٥ . ٢ التدريب والتقنية الحديثة

الواقع ان العلاقة بين التقدم التقني والتدريب قوية وراسخه وبينهما ارتباط وثيق فالتكنولوجيا تستحيل الاستفادة منها دون تدريب جيد للعاملين بحيث يكونون قادرين على توظيفها بفعالية . وفي الوقت نفسه فإن التدريب ينفخ في بالون مخروق إن هو تجاهل التكنولوجيا سواء في التدريب على استخدامها أو بتوظيفها في أساليبه .

فعلى سبيل المثال كيف لنا ان نتخيل نجاح مؤسسة تدريبية معينه دون الاستفادة من تكنولوجية المعلومات (للربط بين التقنية المعلوماتية الحديثة وبين العملية التدريبية نجد أنفسنا أمام رابطة عضوية بين هذين النوعين من الأنشطة البشرية بحيث نستطيع أن نقول بصدق أن النشاط التدريبي في العصر الحالي يستحيل أن يحقق أهدافه دون استعانه بتكنولوجيا المعلومات والإمكانات الهائلة التى تقدمها في خدمة تطور ونمو البشر (قنديل، ١٩٩٦ ، ص٣) .

وبالنظر إلى العالم العربي يتضح الاقبال على التقنية الحديثة في بعض المجالات ولكن بتفاوت بين الدول العربية تبعا لامكاناتها الاقتصادية وخطط التنمية .

إن مستقبل التقنية في الوطن العربي يتوقف أساساً على (لطفي، ١٩٩٧، ص ١٩٥):

١ - التنسيق بين الطاقات العلمية التقنية الموجوده في الدول العربية وترجمة هذه الطاقات الى خدمة الاحتياجات على مستوى الدول العربية ككل والبداية في هذا الشأن تكمن في انشاء قواعد بيانات يتم تحديثها سنوياً عن انشطه المؤسسات العلمية والتقنيه في الدول العربية.

٢ - تصميم خطة قومية للاستعانه بالعلماء العرب المغتربين للحصول على خبرات علمية وتقنيه ذات مستوى عالمي جيد وخاصه في المجالات ذات الأهمية في الاقتصاد العربي.

أما على مستوى كل دولة عربية فإن الأمر يستدعي مايلي:

١ - الاهتمام بالبنية الأساسية التحتية للتنمية التقنية والمتمثلة في محو الأمية - التعليم - التدريب - البحث العلمي.

٢ - ضرورة القيام بتغيير التعليم وذلك بالانتقال من فلسفه التلقين إلى فلسفة التعليم (Learning) وهذا يستدعي زيادة مقررات التدريب في المنظومة التعليمية لكي يمكن تنمية العقل والفكر والابداع. ومن ثم يمكن لقوى العمل الجديدة الدخول إلى سوق العمل الدولي مزوده بما يواكب التطورات التقنيه المتلاحقة والمتغيرات العلمية الجديدة.

٣- الانفتاح على التقدم العلمي والتقني في الدول المتقدمة وذلك عن طريق زيادة البعثات الخارجية خصوصاً في التخصصات الحديثة للتقنية المتقدمة (High Tech) ومما لاشك فيه أن التدريب الأمني تحديداً هو أحوج مايكون للاستجابة للتطور التكنولوجي والذي يتمثل في ثلاثة ابعاد وهي (الجبالي، ١٩٩٧، ص ص ٦٧ - ٦٩):

٢ . ٥ . ١ التدريب على التقنية

١ـ ضرورة اهتمام الأجهزة الأمنية باستخدام التكنولوجيا في العمليات الأمنية مثل استخدام نظم المعلومات الآلية في مكافحة الجرائم المختلفة والاهتمام ببرامجها التدريبية .

٢ـ التركيز على البرامج التدريبية التي تستخدم التكنولوجيا في التنسيق بين الأجهزة الأمنية محلياً وإقليمياً وعالمياً لمكافحة الجرائم المختلفة تمشياً مع عولمة الأمن في مواجهة عولمة الجريمة .

٢ . ٥ . ٢ استخدام التقنية في التدريب

لقد استخدمت التكنولوجيا في التعليم والتدريب منذ عشرات السنين ، ومن الاستخدامات التقليدية في هذا الصدد استخدام جهاز عرض الشرائح الشفافة ، وجهاز عرض الشرائح المعتمة ، وجهاز عرض الشرائح وأجهزة التسجيل والعرض الفيديوي والتلفزيوني باستخدام الأفلام التدريبية . إلا أن التقدم التكنولوجي قد أتاح المزيد والمزيد من التقنيات التدريبية ، ويمكن تبويب هذه التقنيات في فئتين : الفئة الأولى : هي فئة التعليم الذاتي ، والفئة الثانية : هي فئة التقنيات التى تساعد المدرب على عرض المادة التدريبية ، وفيما يلي ايضاح لذلك :

فئة تقنية التعليم الذاتي

أ ـ ضرورة اهتمام أجهزة التدريب الأمني باستخدام برمجيات التعليم الذاتي على الحاسب الآلي الشخصي . وحيث ان الحاسب الآلي لايمل ولايتعب فإن هذه التقنية تستخدم في اتاحة الفرص للمتدرب في الحصول على عدد لانهائي من فرص التدريب على المعارف والمهارات طبقاِ لمعدل تعلمه حتى يصل الى درجة التمكن .

ب ـ ضرورة اهتمام أجهزة التدريب الأمني بتدريب منســوبي الأمن على استـخدام تقنيات الإتصال بين شبكات الحاسب ومايرتبط بها من قواعد بيانات ومعلومات ، ومن أهم هذه التقنيات الانترنت والبريد الإلكتروني .

فئة تقنيات العرض

أ ـ ضرورة اهتمام أجهزة التدريب الأمني بالاستفادة من تقنيات العرض المرتبطة بالحاسب الألي .

ب ـ ضروره اهتمام أجهزة التدريب الأمني باستخدام الوسائط المتعددة Multimedia في عرض الطرح التدريبي .

ج ـ ضـرورة اهتمـام أجهزة التدريـب الأمني باستخدام تقنيات المؤتمرات عن بعد Video Conferencing باستخدام الصوت والصورة وا لحركة ، حيث تسمح هذه التقنيات بالتفاعـل الكامل بالصــوت والصــورة والحـركة ، بين مشاركين وخبراء في مواقع متعددة ، الأمر الذي يسـاعد على الاستفـادة من الموارد البشرية النادرة في التدريب الأمني ، والمساهمة في عولمته .

٢ . ٥ . ٣ الثقافة المعلوماتية

أ ـ يقترح أن تركز أجهزة التدريب الأمني على البرامج التدريبية التى تعنى بالثقافة المعلوماتية كمتطلب مسبق للتدريب على التكنولوجيا واستخدام التكنولوجيا في التدريب . ويتضمن ذلك ، على سبيل المثال ، أساسيات التعامل مع الحاسب الآلي الشخصي ، وأساسيات التعامل مع الانترنت والتي تمكنهم من تصفح المعلومات عبر محتويات القواعد التي ترتبط بها .

ب ـ يقترح أن تركز أجهزة التدريب الأمني على استخدام الثقافة المعلوماتية في التعلم الذاتي للكوادر الأمنية حيث أدى الانفجار المعلوماتي والتطور المستمر في المعلومات الأمنية إلى صعوبة ملاحقتها عن طريق التدريب الأمني الرسمي ، ولاسبيل لذلك إلا بتفعيل دور الكوادر الأمنية في أخذ زمام المبادرة في التعلم الذاتي .

ج ـ يقترح أن تركز الأجهزة الأمنية على مساعدة الكوادر الأمنية على أن تتعلم كيف تتعلم ذاتيا باستخدام آليات التطوير الذاتي في إطار برامج معتمدة ومدعومة لهذا الغرض .

٢ . ٦ طبيعة التدريب الأمني

لاتختلف طبيعة التدريب كثيراً من قطاع لقطاع وان كانت هناك بالطبع سمات موضوعيه لكل مهنه تتطلب نمطاً تدريبياً معيناً ذا ملامح تتوائم وطبيعة تلك الوظيفة والمهنة .

ويشير د . عمر عدس إلى ملامح التدريب الأمني المعاصر مؤكداً بأن التدريب ـ كعملية نقل للمعلومات والمعارف وتنمية المهارات والقدرات وتغيير السلوك والاتجاهات سعياً للارتقاء بمستوى أداء رجل الأمن إلى المستوى المنشود ـ انما يتم وفقاً لمفاهيم حديثه تراعي شمولية الرؤية وعمق النظرة وذلك من خلال مضامين محددة وخطوات مرتبة يمكن ايضاحها في التالي :

١ ـ أن نقطة البداية الحقيقية للنشاط التدريبي في الشرطة تعتمد على التحديد الدقيق للغايات والأهداف الرئيسة للنشاط التدريبي ومراميه سواءاً على المستوى المحلي أو العربي أو الدولي .

٢ ـ يلي ذلك مرحلة تحليل المكونات الأساسية للنشاط التدريبي وتحديد خصائص كل مكون ومايرمي اليه من غايات ومن ثم يتم تقسيم النظام الكلي للتدريب الى اجزائه الفرعية .

٣ ـ الكشف عن أبعاد العلاقات والتفاعلات التي تربط مكونات النشاط التدريبي مع بعضها البعض واسهام كل منها في تحقيق وظائف بقيه المكونات .

٤ ـ غالباً ما يعبر عن هذا الفكر بما يطلق عليه «منظومة التدريب» لتصبح مكوناتها تشمل مايلي :

أ ـ مدخلات النظام (Input) ويشمل العنصر البشري سواء المدرب أو المتدرب أو المساعدين وكافة ما يتعلق بذلك من بيانات ومعلومات وامكانيات مادية كالقاعات الدراسية والوسائل السمعية والبصرية والآلات والتجهيزات والاعتمادات المالية . . . الخ .

ب ـ المعالجة التدريبية (Process) : وتشمل الأهداف والسياسات والقيم المستقرة لممارسة هذا النشاط والتحديد الدقيق للحاجات التدريبية وتحليل أهداف العمل الشرطي والوظائف المسندة لفئة المتدربين وتحليل لرجل الشرطة المطلوب تدريبه لإعداد البرنامج التدريبي الذي يلبي هذه الاحتياجات .

كما تشمل ايضاً المعالجات التدريبية ومدة الدورة والمحتوى التدريبي واساليب العرض . . . الخ .

ج ـ المخرجات (Output) : وتعني المتدرب وما تحقق من تغيير في مهاراته أو معارفه أو سلوكه من خلال أساليب متعددة لتقويم عائد العملية التدريبية .

٥ ـ يعتمد هذا المنظور على قياسات متعددة تصبح عماداً رئيساً للعملية التدريبية وهي :

أ ـ قياس دقيق لمستوى الأداء الفعلي لرجل الأمن وتشمل الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية .

ب ـ مقياس معياري لما يجب ان يكون عليه مستوى رجل الأمن عند القيام بأداء رسالته .

ج ـ قياس الفرق والتباين بين مستوى الأداء الفعلي لرجل الأمن والمستوى المعياري المنشود . وبالتالي القيام بتحديد الحاجات التدريبية لرجل الأمن الذي يصمم البرنامج التدريبي بناءاً عليها .

د ـ قياس عائد التدريب .

هـ ـ ترشيد عنصري الوقت والعمل في النشاط التدريبي من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد الوقت المناسب للوفاء بهذه الاحتياجات .

٧ ـ يراعي المخطط للنشاط التدريبي انسياب هذا النشاط من قمة جهاز الشرطة إلى قاعدته مروراً بكافة مستوياته العاملة في مجال الأمن . وبالتالي يتم تحديد الأهداف الأساسية للعمل الأمني والأهداف طويلة المدى والأهداف المرحلية . كما يتم تحديد الوظائف الموكلة إليها مسئولية القيام بهذا الواجب ثم الأفراد القائمين فعلاً بهذا العمل وبالتالي فالأمر يحتاج إلى تحليل المنظمة الأمنية ثم الوظيفة الأمنية ثم رجال الأمن أنفسهم لتحديد الاحتياج التدريبي .

يجب أن يتم هذا النشاط التدريبي ليس بمعزل عن التفاعلات الاجتماعية المختلفة والمتغيرات السياسية وما تموج به الساحة الأمنية من مؤثرات متباينة سواء على الصعيد القومي أو العربي أو الدولي (عدس ، ١٩٩٤ ، ص ص ٥ ـ ٨) .

اما د. عمر قدور فيتحدث عن طبيعة العمل الشرطي مشيراً إلى انها تنبع من المهام الشاقة التي تكتنف مختلف أوجه النشاط الشرطي. فوظيفة الشرطة الأساسية هي إزالة الصعوبات التي تكتنف حياة الناس والمخاطر التي تهدد أمن الفرد والجماعة مما يجعل لعملها طبيعة خاصة، إذا انها سلطة الاجبار القانونية باسم القانون والمشروع وباسم المجتمع. وحتى تؤدي هذه الوظيفة العسيرة المحاطة بالمخاطر فلابد لها من نوع خاص من الاستعداد والتأهيل والمران.

ويضيف قدور قوله بأنه لما كانت الشرطة تمارس قواعد الضبط بشقيه الإداري والقضائي فلابد لها من تملك الأدوات القانونية «الشرعية» والمادية «العملية» للقيام بوظائف الضبط التي لا تتم طوعاً في كثير من الحالات والتي تستلزم استخدام القوة الجبرية لانفاذها. ولذلك قسمت مهام الشرطة المهنية وواجباتها إلى ثلاثة اقسام هي:

- واجبات انضباطية.
- واجبات وظيفية (مهنية).
- واجبات وظيفية (مهنية).
- واجبات اخلاقية.

ويتمثل اطار هذه الواجبات في:

١ - الانضباط: وهو التحكم الذاتي الذي يمارسه الفرد على نفسه من أجل تكييف سلوكه وفق قواعد مقررة اقتضتها طبيعة العمل الشرطي.

٢ - المشروعية:

- التقيد بالنصوص القانونية عندما يباشر الاعمال ذات الصبغة القانونية.
- التقيد بحدود التفويض الممنوح والمخول لها من السلطات.

ـ التزود والاستعداد بالمعلومات القانونية والوظيفية والعامة والمهارات التي تمكنه من أداء الوظيفة وهذه المهام ذات الخصوصية الواضحة هي التي تستلزم تدريب خاص ينبغي أن يتوافر لقوات الشرطة ليمنحها الانضباط العالي الذي يميزها عن بقية أجهزة الدولة (قدور، ١٩٩٦، ص ص٥ ـ٦).

الواقع إن التدريب الأمني وإن كانت له خصوصية بين أنواع التدريب الأخرى فإنه أيضاً ذو خصوصية بين المجالات الأمنية نفسها فأضحى كل قطاع أمني منفرد بتدريب منسوبيه على طبيعة أعماله.

وهذا الاتجاه وان كان مقبولاً عندما نؤمن بالتخصص، إلا انه يفترض ألا يقبل على اطلاقه. إذ أن هناك قواسم مشتركة بين التخصصات الأمنية تستلزم توحيد التدريب في مجالها ليبقى التخصص في مراحل متقدمة بعد التدريب التأهيلي الأساسي.

ومن ناحية أخرى يجب عدم الانغلاق في التدريب الأمني على الدورات الأمنية المحضة برغم اهميتها وضرورتها، بل يفترض الحاق منسوبي الأمن بدورات تدريبية خارج النطاق الأمني وذلك للاحتكاك والاستفادة مما يقدم من برامج تدريبية في التقنيات الحديثة والتخصصات ذات العلاقة بالنواحي الأمنية والتي قد لا تتوافر في المحيط الأمني تحديداً.

الفصل الثالث

نبذة عن أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

نبذة عن أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

٣ . ١ نشأة الأكاديمية

أنشئت أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية استجابة للاحتياجات العربية التي لمسها المسئولون من رجال الأمن للوقاية من الجريمة والانحراف على أساس من البحث العلمي والتدريب، وقد بزغت فكرة اقامة هذه الأكاديمية مع عقد أول مؤتمر لقادة الشرطة والأمن العرب في مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة عام ١٣٩٢هـ (الموافق ١٩٧٢م) وأصدر المؤتمر الثاني لوزراء الداخلية العرب (١٠/ ١٩٧٨م) قراراً بإنشاء الأكاديمية .

وقامت حكومة المملكة العربية السعودية ايماناً منها بدعم العمل العربي المشترك تخصيص مساحة من الأرض تبلغ ١٦٠, ٠٠٠ متر مربع في مدينة الرياض لاقامة الأكاديمية عليها، وتكفلت بتشييد المبنى وتأثيثه بالكامل .

وتخدم الأكاديمية من خلال برامج عملها وانشطتها جميع الأجهزة المرتبطة بوزارات الداخلية في الدول العربية، واجهزة العدالة الجنائية واجهزة الرعاية الاجتماعية العاملة في مجال وقاية المجتمع من الجريمة والانحراف كما تدعم نشاطات الأكاديمية الجهود التي تقوم بها المنظمات الدولية في ميدان مكافحة الجريمة والوقاية منها ومعاملة المذنبين .

وجاء انشاء الأكاديمية ليواكب النتائج الطموحه التى أقرتها الخطط التنمويه العربيه والتى تحتاج إلى قاعدة أمنيه شامله وراسخه لتحقيقها، وأصبحت الأكاديمية منارة علمية بارزة على المستويين الاقليمي والدولي تسعى إلى تحقيق أهم التطلعات العربيه الا وهي الارتقاء بمستوى الأمن العربي من الناحيتين العلمية والعملية(دليل الأكاديمية، ١٤١٨، ص ص٩-١١) .

٣ . ٢ أهداف الأكاديمية

تهدف الأكاديمية إلى تحقيق مايلي :

١ـ إثراء البحث في مجال الدراسات والأبحاث العلمية الميدانية الخاصة بالوقاية من الجريمة . والعلوم الشرطية . وترسيخ مبدأ التكامل الأمني العربي ووحدة أمن الأمة العربية على أساس من أصالة التراث الحضاري العربي . وفي حدود معطيات الشريعة الاسلامية الغراء .

٢ـ التعريف بأحكام التشريع الجنائي الاسلامي وماتضمنه من مبادئ ونظم تطبيقية متكاملة . وأبراز مميزاته وفاعليته في القضاء على المشكلات المعاصرة .

٣ـ النهوض بمستوى التدريب في مجالات الوقاية من الجريمة ومكافحتها على المستوى العربي وإعداد المدربين وتوظيف التقنيات الحديثة في المجالات الأمنية لاستثمار ايجابياتها وتعميمها على الجهات المعنية .

٤ ـ تنمية وتوثيق الروابط مع المؤسسات العلمية والأكاديمية والجنائية والشرطية على المستوى العربي وتبادل المعلومات والخبرات معها (النظام الأساسي للأكاديمية ، ١٤١٨ ، ص ص ٧ـ٨) .

٣ . ٣ مهام الأكاديمية

يتم تحقيق تلك الأهداف عن طريق :

١ ـ دراسة المشكلات الاجتماعية والجنائية بالمجتمع العربي واستنباط أسباب الوقاية وأساليب العلاج الملائمة لها .

٢ ـ إجراء البحوث النظرية والميدانية في مجالات مكافحة الجريمة .

٣ـ اجراء البحوث حول الرعاية الاجتماعية والتقويم ودراسة التقارير الإصلاحية والعقابية واقتراح الأنظمة والخطط التى تحقق عدم العود للجريمة .

٤ ـ تقديم المعونه في حقل إعداد الباحثين والمتخصصين في النواحي العلميـة والفنيـة والعلمية المتعلقة بمجالات الوقاية من الجريمـة وتقـديم المشـورة المتخصصة في الميادين الأمنية على شكل دراسات أو اعداد أنظـمـة أو تقويم مناهج وبرامج أو ايفاد خبير أو تقويم عطاءات من أجهزة معينة .

٥ ـ تدريب العاملين في أجهزة الشرطة العربية من الناحيتين الفنية والإدارية .

٦ ـ إعداد المدربين والمتخصصين في مجالات التخطيط للتدريب وتصميم البرامج التدريبية وتطوير أساليب التدريب ومساعداته .

٧ ـ تنظيم اللقاءات والحلقات الدراسية والعلمية لبحث الأمور الداخلية في اختصاص الأكاديمية والمتعلقة بأوجه نشاطها .

٨ـ اجراء الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بأنشطة الأكاديمية وتشجيع التأليف والترجمة في هذا المجال(دليل الأكاديمية ،١٤١٨ ، ص ص٢٣ـ٢٥) .

٣ . ٤ المعاهد العلمية بالأكاديمية

تتكون الأكاديمية من ثلاثة معاهد ومراكز علمية هي : معهد الدراسات العليا ، ومعهد التدريب ، ومركز الدراسات والبحوث وتتقاسم هذه المعاهد الثلاثة كافة الانشطة العلمية التى تضطلع بها الأكاديمية من تدريس وتدريب وبحث ونشر ولقاءات علمية متنوعة .

٣ . ٤ . ١معهد الدراسات العليا

انشئ معهد الدراسات العليا عـام ١٤٠٣هـ لسـد حـاجـة مـاسه علـى مستوى العالم العربي للدراسات العليا في مجالات الأمن المختلفه بمفهومه

الشامل ولمقابلة الاحتياجات المتطوره للأجهزة الأمنية . ولتحقيق الهدف الأساسي من انشاء المعهد على ضوء التطورات العلمية في التعليم العربي وخارجه تم تطوير التنظيم الأكاديمي والاداري للمعهد حيث اصبح يتكون من أربعة أقسام علمية هي :

أ ـ قسم العلوم الشرطية .

ب ـ قسم العدالة الجنائية .

ج ـ قسم العلوم الادارية .

د ـ قسم العلوم الاجتماعية .

وتقدم هذه الأقسام درجة الماجستير في عدد من التخصصات اضافة إلى عدة دبلومات عليا مهنيه وتطبيقيه هي :

دبلوم التحقيق والأدلة الجنائية ، ودبلوم الحماية المدنية وطرق السلامه ، ودبلوم مكافحة المخدرات ، ودبلوم ادارة المرور ، ودبلوم الادارة الأمنية ، ودبلوم اعداد برامج التدريب ودبلوم التأهيل داخل المؤسسات الاصلاحية ، ودبلوم العلوم الأمنية ومما يجدر ذكره بأن معهد الدراسات العليا عضو في اتحاد الجامعات العربية ، ورابطة الجامعات الاسلامية والاتحاد العالمي للجامعات واتحاد الجامعات الاسلامية (دليل الأكاديمية ، ١٤١٨) .

٣ . ٤ . ٢ معهد التدريب

أنشئ معهد التدريب بالأكاديمية بهدف التطوير المستمر للكوادر الأمنية العربية والعمل على تنمية مهاراتهم وحسن اعدادهم وتزويدهم بالمهارات والمعلومات المختلفه المتجدده عن طبيعة أعمالهم من أجل رفع مستوى الأداء و القدرة لكافة الأجهزة الأمنية العربية والأجهزة ذات العلاقة .

ويتيح معهد التدريب من خلال أقسامه وبرامجه فرصه للمتدربين من رجال الأمن والعدالة الجنائية العرب لصقل خبراتهم العلمية بالنظريات العلمية التى يتلقونها . كما ان طرح التجارب المتنوعه في الدورات التدريبية والتعرف على المشكلات الادارية والامنية المختلفه في الأجهزة العربية وايجاد الحلول المناسبه لها يثري الخبرات لدى المتدربين .

ويقوم معهد التدريب بتنفيذ أنشطته التدريبية على مدار العام من خلال أقسامه الرئيسة وهي :

أ ـ قسم البرامج التدريبية : ويعنى بتصميم وتنفيذ البرامج التدريبيه في مختلف المجالات الأمنية .

ب ـ قسم المختبرات الجنائية : ويعنى بتصميم وتنفيذ الدورات والابحاث المخبريه في علوم المختبرات الجنائيه اضافه الى تقديم الاستشارات الفنيه للأجهزة الأمنية العربية .

ج ـ قسم المعارض الأمنية : ويضم أربعة معارض دائمه للمخدرات والمؤثرات العقليه ، وللأسلحه ، وللأجهزة الأمنية ، وللاصدارات الأكاديمية ، اضافة الى ذلك يقوم هذا القسم بتنظيم المعارض الدورية .

٣ . ٤ . ٣ مركز الدراسات والبحوث

يعني مركز الدراسات والبحوث في الأكاديمية بالبحث العلمي الأمني على نهج متميز وتعتبر ابحاثه رائده في ميدان وقايه المجتمع العربي من الجريمه والانحراف . وقد كانت التحولات الاجتماعية والاقتصاديه الهائله وغيرها التي لها انعكاساتها الواضحه في بروز ظواهر أمنية مستجدة كجرائم العنف والارهاب وجرائم الحاسوب وجرائم البيئة وتجارة المعلومات وغيرها

سبباً مباشراً في هذا التوجه للعمل الأمني العربي المشترك نحو اعطاء البحث العلمي الأمني حقه من الاهتمام ليكون رائداً وموجهاً للخطط والاستراتيجيات الأمنية العربية .

وتبني المركز سياسة للبحث العلمي وتنشيطه تعني بدراسة المشكلات والقضايا الأمنية المتصله بالواقع العربي واجراء الدراسات والبحوث ونشرها وعقد الندوات واللقاءآت العلمية وتوفير أحدث المعلومات والمراجع الداعمة للبحث العلمي الأمني ليستفيد منها المسؤلون في مواقع التخطيط وا لتنفيذ في العالم العربي . ويتكون مركز الدراسات والبحوث من الاقسام الاربعة التالية :

أ- قسم الدراسات و البحوث .

ب- قسم الندوات واللقاءات العلمية .

ج- قسم المعلومات وا لحاسب الآلي .

د- قسم النشر .

وتضطلع هذه الاقسام بتنفيذ الأنشطة العلمية المختلفة لمركز الدراسات والبحوث حسب طبيعتها . وبالإضافة الى هذه الوحدات العلمية الرئيسة للأكاديمية هناك إدارة التعاون الدولي والتى تضطلع بتدعيم التعاون العلمي والتقني مع المنظمات العلمية الدولية والمؤسسات الأقليمية العربية في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية(دليل الأكاديمية، ١٤١٨، ص ص٧٩-١٠٥) .

كما توجد إدارة للشئون العلمية في الأكاديمية تؤدي دوراً هاما فيما يتعلق بالنواحي العلمية كتقنيات التعليم والمكتبة الأمنية والاحصاء وغيرها . وهناك الإدارة العامة للشئون العلمية والتي انشأت لدعم معاهد ومراكز وإدارات الأكاديمية العلمية، وتتولي هذه الإدارة مهاماً اساسية كالقبول

والتسجيل وتوثيق انجازات الأكاديمية وتوفير أحدث المراجع العلمية المتخصصة وطباعة كافة اصدارات ومنشورات الأكاديمية . وتضم الإدارة خمس إدارات واقسام وهي :

١ ـ إدارة القبول والتسجيل .

٢ ـ ادارة الاحصاء .

٣ ـ قسم التقنيات التعليمية .

٤ ـ المكتبة الأمنية .

٥ ـ إدارة المطابع .

الفصل الرابع
النشاط التدريبي في الأكاديمية

النشاط التدريبي في الأكاديمية

٤ . ١ معهد التدريب [١] :

حرصت الأكاديمية مؤخراً على اعداد وتطبيق دراسة تنظيمية لكافة وحداتها العلمية والادارية يتناغم فيها الأداء بين الوحدات دون ازدواج او تعارض في الاختصاصات لكي تتحقق الأهداف بدقة وفاعليه . وقد حظى التدريب باهتمام الدراسة التنظيمية وتم انشاء معهد مستقل باسم معهد التدريب . سنتحدث في هذا الجزء عن أهدافه وأقسامه وتجهيزاته .

٤ . ١ . ١ نشأة معهد التدريب وأهدافه

تم انشاء معهد التدريب كأحد الأجهزة المرتبطة بقطاع التعليم العالي والتدريب ثم بقطاع التدريب ومارس مهامه التدريبية وذلك بتصميم وتنفيذ العديد من البرامج التدريبية من دورات تدريبية وحلقات علمية ولقاءات علمية متنوعة .

وفي إطار التطوير المستمر والنقلة النوعية لبرامج الأكاديمية وإداراتها ، فقد تم عام ١٩٩٦م إعادة هيكلة معهد التدريب بالشكل الذي يمنحه الاستقلالية العلمية والإدارية . كأحد المعاهد التي تتكون منها الأكاديمية مرتبطاً برئيس الأكاديمية . وقد شمل هذا التطوير اصدار نظامه الأساسي وتحديد أهدافه وأسلوب عمله وتشكيل أقسامه وقد كان الهدف من ذلك الرقي بالتدريب الذي يعد من الأنشطة المهمة التي توليها الأكاديمية اهتماماً خاصاً للأهمية البالغة والنتائج المهمة التي يحققها التدريب في تطوير العناصر والكفاءات .

---

(١) أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، دليل معهد التدريب ، الرياض ، ١٤١٩هـ .

لقد أضحى معهد التدريب حلقة اتصال وثيقة بين رجالات الأمن العرب، وقد حقق أهدافه بكل كفاءة خاصة فيما يتعلق بتبادل الخبرات الأمنية، وكذلك فيما يتعلق بتنمية العلاقة والصلة بين رجال الأمن العرب وتوظيفها لخدمة الأغراض الأمنية.

ويهدف معهد التدريب إلى تحقيق ما يلي:

١ ـ صقل مهارات رجل الأمن العربي علمياً وعملياً بما يحقق الارتقاء بأدائه المهني.

٢ ـ رسم سياسة عامة للتدريب بما يتناسب واحتياجات الأجهزة الأمنية في الدول العربية.

٣ ـ إكساب رجال الأمن العرب مهارات فنية متقدمة في مجال المختبرات الجنائية ورفع مستوى مهاراتهم العلمية كإجراء البحوث المخبرية في مجال العلوم الجنائية الفنية.

٤ ـ نشر الثقافة الأمنية بمفهومها الشامل من خلال إقامة المعارض الدورية المتخصصة وإيجاد وسائل تعليمية وتدريبية مساعدة لتدعيم الجوانب التطبيقية للبرامج والأنشطة عن طريق المعارض الدائمة.

٤ . ١ . ٢ اختصاصات معهد التدريب

١ ـ إعداد برنامج العمل السنوي للتدريب في ضوء احتياجات الأجهزة الأمنية في الدول العربية.

٢ ـ وضع الخطة التنفيذية للبرامج التدريبية ومراعاة تنسيقها في إطار الخطة العامة للنشاطات العلمية في الأكاديمية.

٣ ـ تقديم برامج تدريبية خاصة في مجالات اهتمامات الأكاديمية أو غيرها بناء على طلب الدول العربية.

٤ ـ تقديم برامج تدريبية فنية تطبيقية متخصصة في مجال المختبرات الجنائية .
٥ ـ تنظيم المعارض الأمنية المتخصصة والمشاركة في المعارض المماثلة التي تقام داخل دولة المقر وخارجها .
٦ ـ إعداد وتقديم برامج تدريبية متخصصة في مجال اللغات الأجنبية والترجمة .
٧ ـ وضع القواعد التنظيمية لأسلوب العمل فيما يخص أقسام المعهد .
٨ ـ وضع الميزانية السنوية لمعهد التدريب .

٤ . ١ . ٣ أقسام معهد التدريب

بادئ ذي بدء فإن لمعهد التدريب لجنة علمية تهدف إلي دراسة وتقويم ومتابعة النشاط العلمي لمعهد التدريب ووضع الضوابط والنظم والخطط التي تكفل الجودة النوعية والمستوى العلمي والموضوعي لبرامج التدريب وتختص اللجنة العلمية بما يلي :

١ ـ دراسة مشروع برنامج العمل السنوي لمعهد التدريب والتوصية لاعتمادها من مجلس إدارة الأكاديمية .
٢ ـ دراسة واعتماد خطة البرامج التدريبية المقررة في برنامج عمل معهد التدريب بعد إعدادها من قبل المشرفين المعتمدين .
٣ ـ الموافقة على تشكيل اللجان الخاصة كلما دعت الحاجة لدراسة المواد العلمية المقدمة في البرامج التدريبية .
٤ ـ تقديم المشورة العلمية فيما يحيله رئيس الأكاديمية من موضوعات إلى اللجنة .

أما الاقسام التى يتكون منها معهد التدريب فهي ثلاثة اقسام، كما يتكون كل قسم من وحدات مختلفة كمايلي :

أ ـ قسم البرامج التدريبية

أنشئ قسم البرامج التدريبية بمعهد التدريب عام ١٤٠٠هـ (١٩٨٠م) تحت مسمى التدريب، وتم تعديل المسمى عام ١٤١٦هـ (١٩٩٦م) ليصبح قسم البرامج التدريبية ويضم القسم الوحدات التالية :

ـ وحدة تصميم البرامج التدريبية .

ـ وحدة البرامج الخاصة .

ـ وحدة الحلقات العلمية .

ويختص قسم البرامج التدريبية بإعداد برنامج العمل السنوي للدورات التدريبية والحلقات العلمية في ضوء احتياجات الأجهزة الأمنية في الدول العربية، وضمن أهداف أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية،

والعمل على تنمية مهارات المتدربين وحسن إعدادهم وتزويدهم بالمعلومات المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم بما يضمن رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم وقدراتهم .

ويتبع قسم البرامج التدريبية أسلوباً مميزاً في إعداده للبرامج والدورات التدريبية بهدف تزويد المتدربين بأحدث المعارف والمهارات، والربط المحكم بين التناول النظري للموضوعات وبين انتهاج أسلوب علمي تطبيقي لمعالجة هذه الموضوعات . وفي ذلك لم يدخر القسم وسعاً في الاستفادة من مجموعة كبيرة من الخبراء العرب والأجانب بشكل يحقق الاستفادة من الخبرات العربية والأجنبية معاً، والتى تقدم كل جديد في المجالات الأمنية .

وإلى جانب اهتمام قسم البرامج التدريبية بتنظيم الدورات فإنه يهتم كذلك بعقد حلقات علمية في الموضوعات ذات الاهتمام المشترك بين

الأجهزة الأمنية في الدول العربية يحضرها المسؤولون عن القطاعات الأمنية في الدول العربية .

وفي عام ١٤٠٨هـ تم إنشاء برنامج لتعليم اللغات الأجنبية وذلك لتطوير قدرات المشاركين في برامج اللغات من خلال تدرجهم في مستويات تعليمية محددة . وبالفعل تم تنظيم دورات في اللغات الانجليزية والفرنسية والعبرية فضلاً عن بعض الدورات الخاصة والتى نظمت بناء على طلب جهات أمنية مختلفة في الدول العربية .

وبصفه عامه يختص قسم البرامج التدريبية بالمهام التالية :

١ - التعرف على الاحتياجات التدريبية لتنفيذ أهداف الأكاديمية .

٢ - تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرامج المطروحة ضمن برنامج العمل السنوي للمعهد وتصنيفها تبعاً لمضمون موضوعاتها .

٣- تحديد الفترات الزمنية للبرامج المختلفة طبقاً لمتطلبات تنفيذ كل برنامج .

٤ - وضع أسس ومعايير وشروط قبول المتدربين في البرامج المختلفة تبعاً للمستويات العامة لكل برنامج .

٥ - ترشيح المدربين المتميزين في مجالات البرامج سواء من داخل الأكاديمية أو من خارجها .

٦ - وضع معايير ومواصفات المواد العلمية التى يتم تقديمها في البرامج التدريبية والتأكد من توافرها .

٧- جمع المواد العلمية وطباعتها قبل بداية موعد انعقاد البرنامج بوقت كاف .

٨ - إعداد دليل خاص لكل برنامج تدريبي أو دورة تدريبية أو حلقة علمية يحتوي على كافة المعلومات ذات العلاقة .

٩ ـ التنسيق مع الأقسام الداخلية لمعهد التدريب وكذلك الأقسام ذات العلاقة في الأكاديمية بما يكفل تنفيذ البرامج بأكبر قدر ممكن من الكفاءة .

١٠ ـ وضع الأسس والقواعد الإدارية والمالية المتعلقة بأسلوب تقديم البرامج والدورات التدريبية .

١١ ـ العمل على تذليل العقبات كافة بين الأكاديمية والجهات الراغبة في الاستفادة من خدماتها .

١٢ ـ تقويم ومتابعة نتائج الدورات التدريبية .

ب ـ قسم المختبرات الجنائية

إيماناً بدور المختبرات الجنائية وأهمية الدور الذي تضطلع به في المجالات الأمنية بصفة عامة والمجالات القضائية بصفة خاصة وذلك لماتقدمه من أدلة علمية واقعية يتم على ضوئها الفصل في القضايا المختلفة دون شك أو تردد ، فقدتم انشاء مختبر جنائي جهز بأحدث الأجهزة التحليلية . كما تم دعمه بخبرات متميزة ومتخصصة في مجالات اهتمام هذا القسم ويسعى قسم المختبرات الجنائية إلى تحقيق الأهداف التالية :

١ ـ تدريب العاملين بالمختبرات الجنائية العربية ورفع مستوى كفاءاتهم العلمية والفنية وذلك من خلال :

- إعداد وتنفيذ برامج تدريبية تطبيقية أساسية للمبتدئين في مجال علوم المختبرات الجنائية .
- إعداد وتنفيذ برامج تدريبية تنشيطية للعاملين بالمختبرات الجنائية بهدف تزويدهم بالطرق والتقنيات الحديثة في مجالات علوم المختبرات الجنائية .

- إعداد وتنفيذ برامج تدريبية تطبيقية فنـــية في مجــال استخدامـــات الأجهـــزة التحليلية المستخدمة بالمختبرات الجنائية بهدف رفـع مسـتوى كفـاءة العاملين بالمختبرات الجنائـية فنياً وتمكينهم من تشغيل الأجـهزة التحليلية بكفاءة والتغلب على المشكلات الفنية الطارئة أثناء التشغيل وكذلك إجـراء الصـيانة والصـيانة الوقائية لهذه الأجهزة .

٢ ـ إجراء البحوث المخبرية في مجال علوم المختبرات الجنائية وذلك من خلال :

- إعداد مشاريع بحثية وتنفيذها وتوزيع نتائج هذه البحوث على الأجهزة العربية المعنية .
- صياغة المقترحات المقدمة من مجلس وزراء الداخلية العرب وكذلك المشكلات الفنية أو العلمية أو التحليلية المقترحة من إدارات الأدلة الجنائية العربية على هيئة مشاريع بحثية وتنفذها وتوزيع نتائجها على الدول العربية .
- متابعة البحوث العلمية التي تنشر بالمجلات العلمية المتخصصة في مجال علوم المختبرات الجنائية وتطوير المناسب منها ليتلاءم مع ظروف المنطقة العربية .
- إجراء بحوث مشتركة مع المختبرات الجنائية أو مراكز البحوث والجامعات العالمية التى تتعاون مع الأكايمية في هذا المجال .

٣ ـ تقديم المشورة العلمية والفنية في مجالات علوم المختبرات الجنائية للدول العربية وذلك من خلال :

- تقديم الاستشارات العلمية في مجال الطرق الكشفية والتحليلية والتقنيات المختلفة في مجال علوم المختبرات الجنائية .
- تقديم الاستشارات الفنية في مجال إقتناء الأجهزة التحليلية وتجهيزات المختبر الجنائي .

ولتحقيق هذه الأهداف فقد تم تجهيز المختبرات الجنائية بأجهزة تحليلية مختلفة وحديثة لتلائم كافة الأنشطة التي تقوم بها وحدات المختبرات الجنائية . وتم ذلك بعد دراسة متأنية ومسح عام للمختبرات الجنائية العربية لتلمس حاجتها العلمية والفنية وحاجة العمل الأمني الفني بالدول العربية .

ويضم قسم المختبرات الجنائية الوحدات التالية :

- وحدة الكيمياء الجنائية .
- وحدة الأحياء الجنائية .
- وحدة الطبيعيات الجنائية .
- وحدة التصوير الجنائي .

تقوم كل وحدة من هذه الوحدات بإعداد وتنفيذ برامج تدريبية تطبيقية تغطي مجال اهتمامات الوحدة وتلبي المستويات المنشودة من قبل المختبرات الجنائية العربية وتشمل هذه المستويات المستوى الأساس للمبتدئين وا لمستوى التنشيطي للعاملين بالمختبرات وا لمستوى المتقدم للخبراء والمتخصصين في مجال كل وحدة . كما تتضافر اهتمامات هذه الوحدات لتحقيق أهداف القسم ككل .

بفضل الدور الريادي للأكاديمية تمكن المختبرات الجنائية من فتح قنوات تعاون مع بعض المختبرات الجنائية ذات السمعة العالمية في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وجمهورية الصين الوطنية وذلك لتنفيذ برامج تدريبية تطبيقية متقدمة بتلك المختبرات ولتبادل الخبراء في مجالات علوم المختبرات الجنائية بصفة عامة ، وقد استفاد قسم المختبرات الجنائية من المكانة العلمية التي تتمتع بها الأكاديمية في فتح قنوات تعاون مع بعض الجامعات ذات الاهتمام في مجال علوم المختبرات الجنائية في كل من بريطانيا وأمريكا لتنفيذ البرامج التأهيلية المتخصصة في مجال علوم المختبرات التي تسعى لإعدادها وتنفيذها بالتعاون مع هذه الجامعات .

جدير بالذكر أن قسم المختبرات الجنائية يقوم بتنفيذ برنامج الأمم المتحدة في مجال طرق كشف وتحليل المخدرات باللغة العربية للمشاركين الحاصلين على منحة الأمم المتحدة من الدول العربية .

وقد نفذ قسم المختبرات الجنائية ولا يزال ينفذ عدداً من الدورات التدريبية التطبيقية في كافة مجالات علوم المختبرات الجنائية داخل وخارج مقر الأكاديمية شارك فيها أعداد كبيرة من العاملين بالمختبرات الجنائية ومختبرات السموم الإكلينيكية بالدول العربية .

ويمكن ايضاح مستويات البرامج المخبرية فيما يلي :

١ ـ دورات أساسية للعاملين المبتدئين

- حديثو التخرج .
- حملة الشهادة الثانوية (فنيون) .

٢ ـ دورات تنشيطية للعاملين المتقدمين

- ذوو خبرة أكثر من ٥ سنوات (خريجون) .
- ذوو خبرة أكثر من ٧ سنوات (فنيون) .

٣ـ دورات متقدمة (التقنيات الفنية الحديثة) « خبراء » :

- ذووخبرة لاتقل عن ١٠ سنوات في مجال التقنية (خريجون)
- ذوو خبرة تزيد على ١٠ سنوات في مجال التقنية (فنيون) .
- الحاصلون على شهادة ماجستير . دبلوم مع خبرة لاتقل عن ٣ ـ ٥ سنوات .

ج ـ قسم المعارض الأمنية

أنشىء قسم المعارض الأمنية عام ١٤٠٠هـ ويضم القسم الوحدات التالية :

أ ـ وحدة المعارض الدورية

ب ـ وحدة المعارض الخارجية

ج ـ وحدة المعارض الدائمة .

وللمعارض دور في توسيع المعارف لذلك أولت الأكاديمية شطراً كبيراً من اهتماماتها لإقامة المعارض . وقد نظم قسم المعارض الأمنية العديد من المعارض المتخصصة تناولت عدة مواضيع كالاتصالات السلكية واللاسلكية وأجهزة الانذار المبكر ، أجهزة كشف السرقة ، أجهزة كشف الطرود والحقائب داخل المطارات ، أجهزة الوقاية من الحرب الكيميائية ، أجهزة الدفاع المدني ، أجهزة التنصت ، الأسلحة الأمنية ، وأجهزة كشف الاشعاعات ، السيارات المصفحة ، والعربات الأمنية ، وأجهزة كشف التزوير والتزييف ، والثياب الواقية من الرصاص والعازلة للحريق .

ولايقتصر نشاط قسم المعارض على تنظيم معارض الأجهزة الأمنية بل أصبح ينظم تظاهرة ثقافية وعلميةً تتجه إليه انظار الكثيرين آلا وهو معرض الكتاب الأمني العربي وأصبح الناشرون العرب يحرصون على مشاركة في هذه التظاهرة الثقافية المتميزة بأحدث الإصدارات في المجالات الأمنية ، ويعد المعرض أحد إسهامات الأكاديمية لتشجيع التأليف والنشر في مجال الكتاب الأمني . ووجد هذا التشجيع صداه لدى الناشرين العرب والذين أولوا موضوع الأمن والسلامة أهمية خاصة وأصبح هناك كتاب أمني متخصص في المكتبات العربية لا غنى عنه لدى الباحثين والمتخصصين

عند إعدادهم للدراسات والبحوث الأمنية . وقد نظم قسم المعارض الأمنية منذ إنشائه ثمانية معارض للكتاب الأمني .

وقد افتتح صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز وزير الداخلية في المملكة العربية السعودية ورئيس مجلس ادارة الأكاديمية معرض الكتاب العربي الأمني الأخير في الثاني والعشرين من شهر نوفمبر ١٩٨٥م .

وتهدف المعارض بشكل عام إلى تحقيق ما يلي :

١ ـ إدخال نظم وأساليب جديدة خدمة للأجهزة الأمنية العربية .

٢ ـ تبادل المعلومات والخبرات بين العاملين في ميادين العمل الأمني العربي عبر اللقاءات التى تتم في هذه المعارض .

٣ ـ تعريف مسئولي الأجهزة الأمنية بالمستجدات في مجال الأجهزة والتقنيات التى تساعد علي كشف الجريمة والوقاية منها .

٤ ـ رفع مستوى الأداء العلمي والعملي لرجال الأمن العرب .

ويوجد في قسم المعارض الأمنية أربعة معارض دائمه هي :

١ ـ المعرض الدائم للمخدرات

أنشىء المعرض الدائم للمخدرات والمؤثرات العقلية ووسائل التهريب عام ١٤٠٦هـ ١٩٨٦م وجاء إنشاء المعرض استشعاراً من الأكاديمية بعظم المسئولية نحو وجود اتجاه تصاعدي في الاتجار غير المشروع بالمخدرات والعقاقير الضارة وتعاطيها وأساليب تهريبها وبالتالي حدوث الأضرار البشرية والاجتماعية والاقتصادية الفادحة الناجمة عنها .

لذلك رأت الأكاديمية أنه من المفيد وتعزيزاً لوسائل التصدى لجرائم المخدرات وتعاطيها أن تقيم معرضاً دائماً للمخدرات يوضع في خدمة رجال الأمن و المتدربين العرب بشكل دائم . مما يؤدي إلى تطوير خبراتهم ومعارفهم

ورفع كفاءتهم العلميه في مجال مكافحة جرائم المخدرات والوقاية منها. وكثفت الأكاديمية اتصالاتها بالمنظمات الدولية المعنية وببعض المؤسسات الدولية والإقليمية وكذلك بالجهات المعنية في الدول العربية من أجل تزويد المعرض بنماذج من المخدرات والمؤثرات العقلية ووسائل التهريب.

وقد استجابت المنظمات الدولية وغالبية المؤسسات الأقليمية والدولية منها والعربية وقامت بتزويد المعرض بمختلف أنواع المواد المخدرة منها الهيروين والكوكايين والحشيش وعقار الهلوسه (D.S.L). وهو عباره عن طوابع بريدية وصفائح ذهبيه يتم وضعها أسفل اللسان تظهر آثارها على الشخص الذي يستعملها بسرعة مذهلة. هذا فضلاً عن أنواع مختلفة من المنشطات والمهدئات وأوراق القات وزيت الحشيش. ويضم المعرض جناحاً خاصاً لأدوات التهريب تم ضبطها في عدد من موانىء العالم. ويرتاد هذا المعرض الكثير من المتدربين و المشاركين في الانشطة العلميه وكذا المسئولين في القطاعات المعنية.

٢ ـ المعرض الدائم للأجهزة الأمنية

يهدف المعرض الدائم للأجهزة الأمنية إلى خدمة الأجهزة الأمنية في الدول العربية وتأتي على رأس هذه الأهداف تلبية إحتياجات العالم العربي في هذا المجال من المنتجات التقنية المتخصصة وذلك عن طريق مساعدة المؤسسات الأمنية العربية في التعرف على الأجهزة والمعدات الأمنية المختلفة وكيفية استعمالها. ولكي تستطيع الأكاديمية تلبية هذه الحاجة على نحو يفي بالغرض المطلوب فقد قامت بتوجيه الدعوة إلى الشركات العالمية المتخصصة في انتاج الأجهزة لعرض أحدث ماتوصلت اليه سعياً لجعل هذا المعرض واجهة لعرض آخر التقنيات الأمنية الحديثة.

ويشتمل المعرض الدائم للأجهزة الأمنية على أجهزة منع الجريمه وتضم هذه الأجهزة أجهزة الإنذار المبكر ضد المسروقات وكذلك الأجهزة الكاشفة للطرود والحقائب في المطارات وأجهزة الاتصالات السلكيه واللاسلكية . كما يشتمل المعرض على أجهزة كشف الجريمة والأجهزة الكشافة للمخدرات والمتفجرات والأجهزة الخاصه بمكافحة التزييف والتزوير وأجهزة جمع وكشف الأدلة الجنائية فضلاً عن الجناح الخاص بأجهزة الأمن و السلامة والذي يضم عدداً من أجهزة إطفاء الحرائق والإنقاذ ومختلف أنواع الكمامات . وتعرض في المعرض نماذج من القنابل المختلفة ونماذج من المتفجرات وطرق التشريك .

هذا وتوجه الدعوة للشركات والهيئات المتخصصة في إنتاج الأجهزة الأمنية للمشاركة في المعرض الدائم للأجهزة الأمنية كما يتابع موظفو قسم المعارض الأمنية انشطة المعارض الأمنية الدولية بغية التعرف على الجديد في هذا الميدان وإقامة علاقات مع الشركات المعنية ودعوتها للمشاركة في المعرض الدائم للأجهزة الأمنية .

٣ ـ المعرض الدائم للأسلحة

يضم المعرض الدائم للأسلحة مشاركات كبرى الشركات العالمية المنتجة والمصنعة للأسلحة الأمنية .

ويهدف المعرض الدائم للأسلحه إلي توفير نماذج مختلفة من الأسلحة ووضعها تحت أنظار رجال الأمن العرب إضافة إلى تدريبهم على سبل استخدامها خصوصاً وأن مثل هذه الأسلحة يصعب توفيرها تحت سقف واحد وبذلك يتمكن المختصون من الإلمام بمميزات جميع أنواع الأسلحة المعروضة ويضم المعرض جناحاً للأسلحة القديمة وجناحاً للأسلحة الحديثة وميداناً للرماية .

٤ ـ معرض اصدارات الأكاديمية

وقد انشىء هذا المعرض عام ١٤١٩هـ حيث رتبت بداخله كافه اصدارات الأكاديميه من كتب وابحاث ودراسات منذ انشائها . كما يحتوي المعرض على كافة أدلة الأكاديمية بمعاهدها المختلفه اضافه إلي نماذج من الشهادات التى تمنحها . ويتعبر هذا المعرض واجهة أمنية ثقافيه يعكس انجازات الأكاديمية في مجال البحث والدراسة والتأليف .

٥ ـ الميادين التدريبية والتجهيزات

ايماناً بأهمية الميادين التدريبية والتجهيزات في العملية التدريبية . فقد انشئت ميادين ومختبرات لتفيد الجوانب التطبيقية في الدورات التدريبية . كما اهتمت ايضاً بتوفير تقنيات التدريب الضرورية في العملية التدريبية ومن ذلك :

أ ـ ميدان الرماية

أنشأت الأكاديمية ميداناً للرماية على أحدث مستوى تقني إذ أن الرماية والتهديف والتصويب تعد من المهارات الفنية التي يستفيد منها المتدربون خصوصاً في المجالات التطبيقية .

يتكون ميدان الرماية من ثلاث صالات مغلقة ومجهزة على النحو التالي :

الصالة الأولى : وهي صالة مجهزة للرماية على الأهداف الورقية والشواخص للرماية الليلية وانتقاء الهدف العدو من بين الأهداف الصديقة مع إمكانية القيام ببحوث عملية على آثار السلاح ومخلفاته وفعاليته وما ينتج عن ذلك في مسرح الجريمة ويمكن إجراء الأبحاث علىً البارود وأنواعه ومخلفاته .

الصالة الثانية : وهي صالة مخصصة للرماية على الأهداف المتحركة التي تعمل بواسطة الفانوس السحري .

الصالة الثالثة : وهي عبارة عن صندوق مصيدة الطلقات بواسطة الماء .

وتم تجهيز هذه الصالات بوسائل الأمن والسلامة حرصاً على سلامة المتدربين وأمن الصالات والمعدات التي تساعد على التخلص من عادم البارود .

ويعد ميدان الرماية من الميادين المتقدمة خاصة وأن تجهيزه قد تم وفقاً لأحدث المواصفات في مجال ميادين الرماية ويستخدم لأغراض الرماية التدريبية والرماية التصنيفية ولأغراض البحوث والدراسات المتعلقة بالرماية .

ويسهم ميدان الرماية في تحقيق جملة من الأهداف وهي :

١ ـ إثراء الجانب التطبيقي في المجالات التدريبية .

٢ ـ رفع كفاءة المشاركين في الدورات التطبيقية في مجال التهديف والتصويب .

٣ ـ ربط الجانب التطبيقي بالجانب النظري وذلك في الأبحاث المخبرية .

٤ ـ تدريب المشاركين على التهديف والتصويب واستخدام مختلف أنواع الأسلحة المتاحة .

يخدم ميدان الرماية الدارسين في أقسام معهد الدراسات العليا والمتدربين بمعهد التدريب فضلاً عن الجهات الأخرى الرسمية ويسهم ميدان الرماية بتدريب المشاركين في الدورات التدريبية خصوصاً تلك التي تتعلق بالأسلحة وآثارها ، وحماية الشخصيات ، والمنشآت الهامة ، ومسرح الجريمة إضافة إلى التعاون الوثيق مع قسم المختبرات الجنائية بمعهد التدريب فيما يتعلق بإجراء البحوث المخبرية حيث يقوم ميدان الرماية بتوفير بعض عينات البحث المطلوبة والمتعلقة بالاسلحة والطلقات .

ب ـ مسرح الجريمة

هناك العديد من الدورات التدريبية المتخصصة بالعلوم الأمنية والشرطية كدورات التحقيق الجنائي ودورات المراقبة والتحري والبحث الجنائي ودورات التفتيش ومعاينة مسرح الجريمة وغيرها والتى دأبت الأكاديمية على تنظيمها من خلال معهد التدريب تتطلب في الحقيقة ميادين تشبيهيه لتمثيل الجرائم وبعض الأدوار وذلك لاثراء النقاش وزيادة مستوى التركيز والاستيعاب .

لذلك فقد انشأت الأكاديمية ميداناً لمسرح الجريمة قابل لتحويله وخلال أقل من ساعتين إلى أي شكل يخدم الغرض التدريبي كأن يتم اعادة تصميمه ليكون شقه سكنيه أو مستشفي أو مدرسة أو مكاتب أو محكمه أو غير ذلك مما تتطلبه طبيعة الدورة التدريبية . وقد تم تزويد هذا المسرح بكافة الأدوات والأجهزة الضرورية كما تم فتحه من أعلي بحيث يقوم المتدربون بمعاينة مايحدث داخل المبني التشبيهي من فوق برفقة الخبير الذي يرسم السيناريو ويجيب على التساؤلات .

كما تم أيضاً تركيب كاميرات تلفزيونيه تنقل مايحدث داخل المبنى الى مجموعات أخرى من المتدربين وذلك للتعلم والاستفاده والتركيز على الثغرات التى يرتكبها المجرم عند تنفيذ جريمته ومحاولة الاستفادة منها في التحقيق .

ج ـ المختبر الجنائي

أنشأت الأكاديمية مختبراً جنائياً زود بأحدث الأجهزة المستخدمة في فحص الأدلة وتحليل العينات وكل مايتعلق بتنفيذ الدورات التدريبية المخبرية في علوم المختبرات الجنائية .

ويضم المختبر الجنائي بالأكاديمية عدداً من الأجهزة التحليلية بكل وحداته مثل أجهزة الفصل الكروموتوغراف GE & HPLC سبعة أجهزة، وأجهزة الطيف UV & IR ستة أجهزة، وأجهزة الالكتروموليس ثمانية اجهزة، وجهاز ال PCR جهاز الامتصاص الذري، وجهاز فيديو الطيف المقارن VSC، بالاضافه الى المجاهر المختلفه المجهر المتقارن أربعة اجهزة والمجهر المجسم عشر أجهزة . وذلك لتمكين المشاركين في الدورات التدريبية التطبيقية في التطبيق الفعلي على هذه الأجهزة بالقدر الذي يمكن كل مشارك من استخدام الجهاز المعني بالدورة . الأمر الذي جعل من الدورات التطبيقية التى ينفذها قسم المختبرات الجنائية دورات ذات طابع خاص من حيث شروط المشاركة وعدد المشاركين في كل دورة.

كما يوجد بقسم المختبرات الجنائية كذلك الأجهزة التحليلية المتقدمة ذات التقنية المتطورة والتى قد لاتوجد بأي مختبر جنائي بالبلاد العربية مثل جهاز المجهر الالكتروني المساح SEM المستخدم في دراسة الآثار الدقيقة وأبحاثها وجهاز كروموتوغرافيا الغاز/ مطياف الكتلة GC/MS المستخدم في تحليل العينات المشتبه فيها في كافه مجالات وحدة الكيمياء الجنائية وابحاثها وجهاز الالكترموفوريسس العامود الشعيري المستخدم في تحليل العينات البيولوجية لدراسة البصمة الوراثية D.N.A وابحاثها. تتميز هذه الاجهزة بحساسيتها العالية والعناية الفائقة التى يتطلبها تشغيلها وصيانتها علاوة على التكلفة الباهظة لاقتنائها. وقد حرصت الأكاديمية انطلاقاً من دورها في هذا المجال على توفير هذه الاجهزة بقسم المختبرات الجنائية وذلك لتقديم الخدمات المخبرية والمساعدات الفنية للمختبرات الجنائية العربية وذلك بتحليل العينات المستعصية على المختبرات العربية وارسال تقرير واف عن هذه العينات إلى تلك المختبرات.

أما الهدف الأساسي لتوفير هذه الأجهزة فهو استخدامها في تنفيذ الأبحاث التطبيقية الواردة ضمن برنامج عمل الأكاديمية أو الأبحاث الهادفة إلى تطوير الطرق والتقنيات التحليلية أو الأبحاث المشتركة مع المختبرات الجنائية والجامعات ذات الصبغة العالمية والتى تتعاون مع الأكاديمية وذلك ضمن برامج التعاون الدولي .

د ـ التقنيـــات التدريبية

هناك قسم للتقنيات التعليمية تم انشاؤه عام ١٤٠٠هـ تحت مسمى «تقنيات التدريب»، وتم تعديل التسمية عام ١٤٠٧هـ لتصبح التسمية «الإنتاج السمعي البصري» وفي عام ١٤١٦هـ (١٩٩٦م) تم اعتماد مسمى «قسم التقنيات التعليمية» وربط بادارة الشئون العلمية ويضم القسم الوحدات التالية :

ـ وحدة التنفيذ .

ـ وحدة مساعدات التدريب

ـ وحدة المونتاج .

ـ وحدة الوسائل السمعبصرية

ويتولى قسم التقنيات التعليمية توثيق أنشطة الأكاديمية العلمية وإنتاج الأشرطة المسموعة والمرئية المساندة لأغراض التدريب، وإثراء المكتبة المرئية بأشرطة عن الأمن والسلامة للاستفادة منها في مجال التدريب والمجالات التوعوية، ويقدم القسم الأجهزة والمعدات السمعبصرية اللازمة حسب حاجة ومتطلبات كل نشاط علمي أو تدريبي، ففي مجال الدورات التدريبية تتم مساعدة المحاضرين بالتقنيات والوسائل اللازمة لتوصيل المعلومات وفق

المتطلبات العلمية والتدريبية الحديثة، حيث تقدم أجهزة التلفزة وأجهزة الفيديو وأجهزة عرض الأفلام المطلوبة كما يتم تجهيز قاعات المحاضرات والندوات واللقاءات العلمية بأجهزة العرض السينمائي وشاشات العرض وأجهزة عرض الشرائح وأجهزة عرض الشفافيات وأجهزة الترجمة الفورية . وأجهزة العرض بالفيديو بواسطة الدائرة التلفزيونية المغلقة .

هذا وقد تم تجهيز ستوديو للإنتاج الفني في قسم التقنيات التعليمية لانتاج أشرطة إعلامية عن النشاط العلمي للأكاديمية . وكذلك مواد إعلامية توعوية للمواطن والأسرة العربية ضد الجريمة والانحراف يتم توزيعها على الأجهزة الأمنية والجهات المعنية في الدول العربية .

ومن جانب آخر يعد مختبر اللغات بمعهد التدريب إحدى التقنيات التعليمية التى تتيح لدارسي اللغات الاستماع إلي الوسائل السمعية والمواد المسجلة وذلك لتمكينهم من اللفظ الصحيح وا لاستفادة من هذه التقنيات في تنمية قدراتهم اللغوية . يتسع المختبر لأربعة وعشرين دارساً ويمكن تجهيزه أيضاً لأستيعاب أعداد أخرى عند الحاجة .

٤ . ٢ أنواع البرامج التدريبية

تتنوع البرامج التدريبية التى تقدمها الأكاديمية من حيث مرجعيتها ونوعيتها ومدتها ومواقع تنفيذها وفق ماسيأتي تفصيله .

٤ . ٢ . ١ من حيث مرجعية البرنامج

أ ـ برنامج عمل

تدرج كافة البرامج التدريبية ضمن برنامج العمل السنوي للأكاديمية ويصادق عليها من قبل مجلس ادارة الأكاديمية وتدعي لها كافة الدول العربية

للمشاركة على نفقة الأكاديمية ما عدا رسوم رمزية في الدورات المخبرية لقاء استخدام بعض المواد في التحليل المخبري . وتقوم الأكاديمية بتقديم الاسكان والاعاشة مجاناً لكافة المشاركين من خارج مدينة المقر (الرياض) .

ب ـ البرامج الخاصة

وهي البرامج التدريبية التي يطلب من الأكاديمية تنظيمها لجهة معينة خارج برنامج العمل . وهذه البرامج تغطي تكاليف تنظيمها من قبل الجهة الطالبة وهي لاتتعدى التكلفة الفعلية . وتقوم الجهة المستفيدة بتحديد الموضوع ومدة البرنامج ومكان وتاريخ عقده ومستوى المشاركين وتتولى الأكاديمية تصميم البرنامج العلمي للدورة والاشراف علمياً واداريا على التنفيذ .

ج ـ برامج التعاون الدولي

وهذه البرامج التدريبية تعتبر منحاً من الدول المتقدمة بحيث تتولى اعداد البرنامج العلمي وتقديم المحاضرين وتسهيل عقد الدورة لديهم بينما تقوم الأكاديميه بدور الوسيط بين الدولة المانحة والدول العربية بحيث تقوم بتوجيه الدعوه للدول العربية والاشراف على مشاركتهم من الناحية الادارية . وفي الغالب يتحمل المشاركون تكاليف السفر من بلدانهم الى مكان انعقاد النشاط بالاضافه الى مصاريف سكنهم واعاشتهم . وتعتبر هذه الدورات المتخصصة فرصة للمشاركين للاطلاع والتدريب على أحدث التقنيات العلمية من مصادرها .

٤ . ٢ . ٢ من حيث نوعية البرنامج

أ ـ دورات تدريبيه عامة

وهي الدورات التدريبية التى تنظمها الأكاديمية في مختلف المواضيع الأمنية التى تلبي احتياجاً لدى الأجهزة الأمنية وأجهزة العدالة

الجنائية في الدول العربية . وتعتمد هذه الدورات على اسلوب المحاضرات العلمية ومناقشة الحالات الدراسية وتمثيل الأدوار بالاضافة إلى برامج تطبيقية يتناسب وموضوع الدورة .

ب ـ دورات تدريبية مخبرية

وهي الدورات التدريبية التطبيقية التى تنظمها الأكاديمية في مجال المختبرات الجنائية . وهي موجهة للعاملين في إدارات الأدلة والمختبرات الجنائية في الدول العربية . وهذه الدورات المخبرية تنضوي تحت أربعة تخصصات هي : الكيمياء الجنائية ، الطبيعيات الجنائية ، الأحياء الجنائية والتصوير الجنائي . وتنفذ هذه الدورات في معامل المختبرات الجنائية بالأكاديمية . . ويتم استيفاء رسوم على كل مشارك لقاء مايستهلك في هذه الدورات من مواد في اغراض التحليل المخبري .

ج ـ حلقات علمية

وهي عباره عن دورات قصيرة للقيادات العليا لاتتعدى خمسة ايام تعرض خلالها اوراق علمية من قبل محاضرين وتتم مناقشتها من قبل المشاركين وذلك لصقل مهارات القيادات وتنمية قدراتهم التحليلية . وتنحصر مواضيع هذه الحلقات في القضايا المستجدة وكل مايشكل أهمية إدارية أو أمنية لشريحة القيادات العليا في الأجهزة الأمنية العربية .

٤ . ٢ . ٣ من حيث مدة البرنامج

أ ـ برامج قصيره : وهي البرامج التدريبيه التى لاتتعدي ثلاثة اسابيع .

ب ـ برامج متوسطة : وهي البرامج التدريبية التى تكون مدتها بين ثلاثة إلى ستة أسابيع .

ج- برامج طويلة : وهي البرامج التدريبية التى تكون مدتها بين ستة اسابيع وثلاثة أشهر .

٤ . ٢ . ٤ من حيث مكان انعقاد البرنامج

أ ـ مقر الأكاديمية

تعقد معظم البرامج التدريبيه داخل مقر الأكاديميه بمدينة الرياض وذلك كون المقر عباره عن مدينة تدريبية متكاملة تتوافر فيها كافة متطلبات الدورات واحتياجات المشاركين .

ب ـ الدول العربية

حيث تطلب بعض الدول العربية استضافة بعض الدورات التدريبية في برنامج العمل لتعقد لديها . وترحب الأكاديمية بذلك لإثراء الجانب التطبيقي من ناحية ولتمكين أكبر عدد من المشاركين للالتحاق بالدورة . وتقوم الدوله العربية المستضيفه بتأمين قاعه الاجتماعات واستضافة اعضاء الهيئة العلمية وإيجاد تخفيض في سكن ملائم لكافة المشاركين في حين تتولى الأكاديمية إعداد البرنامج العلمي والاشراف العلمي والإداري على النشاط وتغطية نفقات السفر لاعضاء الهيئة العلمية ومكافآتهم .

ج ـ الدول الأجنبية

حيث تقوم احدى الدول المتقدمة كأمريكا وفرنسا وبريطانيا والصين وغيرها بتقديم منحة تدريبية للمشاركين من الدول العربية وتقوم الأكاديمية بدور المنسق وحلقة الوصل بين الدول المانحة والدول العربية ليتم تنفيذ النشاط في تلك الدولة .

٤ . ٣ مراحل اعداد البرامج التدريبية

يمر البرنامج التدريبي في الأكاديمية بعدة مراحل منذ بزوغه كفكرة أو احتياج وحتى اتمامه . وبصفه عامة يمكن تلخيص مراحل البرنامج التدريبي في الآتي :

٤ . ٣ . ١ تحديد موضوع النشاط التدريبي

تلبي الأكاديمية احتياجات الأجهزة الأمنية في الدول العربية فيما يتعلق بالجانب التدريبي لذلك فهي تحاول باستمرار أن يشمل برنامج عملها السنوي معظم احتياجات الدول العربية .

وبصفة عامة فإن الموضوع ا لتدريبي المقترح ينبع من عده مصادر لعل في مقدمتها الخطط والاستراتيجيات الأمنية العربية . كالخطة الأمنية العربية والاستراتيجية العربية لمكافحه المخدرات والاستراتيجية العربية لمكافحة الإرهاب والاستراتيجية العربية للإعلام الأمني وغير ذلك .

هذه الخطط والاستراتيجيات تشارك في صياغتها ابتداء الأكاديمية ثم يوكل لها من قبل مجلس وزراء الداخلية العرب لتنفيذ برامجها العلمية . أما المصدر الآخر لاختيار الموضوع التدريبي فهو توصيات مجلس وزراء الداخلية العرب حيث تعطي أولوية متقدمة في برنامج العمل السنوي للأكاديمية . وهناك مصدر آخر لايقل اهمية وهو نتائج الدراسات والأبحاث الأمنية والتى توصي في العادة بتنفيذ بعض البرامج لسد احتياجات تكشف عنه الدراسات والبحوث . كما تعتمد الأكاديمية في اختيار الموضوع التدريبي على توصيات ومرئيات الندوات والاجتماعات واللقاءات العلمية اضافه إلى مقترحات الاساتذة والخبراء والتى يبدونها للمسئولين في الأكاديمية .

وهناك ايضاً نتائج المسح الذى تجريه الأكاديمية من وقت لآخر لتحديد احتياج الأجهزة الأمنية في المجال التدريبي .

هذه المصادر مجتمعة تعتمد عليها الأكاديمية في اختيار موضوعات برامجها التدريبية في برامج العمل السنوية .

٤ . ٣ . ٢ العرض على مجلس إدارة الأكاديمية

بعد ان يقوم معهد التدريب بإعداد مسودة برنامج عمله السنوي والتى تعكس البرامج التدريبية المقترح تنفيذها في العام الميلادي التالي يتم ضم البرنامج إلى برنامج عمل الأكاديمية المقترح والذى يشمل الأنشطة العلمية وا لتدريبية الأخرى التي تقوم بها معاهد الأكاديمية . وكالمتبع يتم عرض برنامج عمل الأكاديمية على مجلس ادارة الأكاديمية والذي يترأسه صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز وزير الداخلية ورئيس مجلس ادارة الأكاديمية . . ويضم مجموعة اعضاء من بينهم رئيس الأكاديميه . ويعرض البرنامج على المجلس لإبداء ملاحظاتهم على بنوده بالكامل ومن ثم صدور القرار باعتماده . . ليأخذ طريقه الى التنفيذ .

٤ . ٣ . ٣ الأشراف العلمي وتصميم البرنامج

درج معهد التدريب ومنذ انشائه على الاستعانه بمشرفين علميين لبرامجه التدريبية . . بحيث يتم اختيار احد الخبراء في موضوع النشاط من داخل الأكاديمية أو خارجها للاشراف العلمي على البرنامج وذلك لاثراء البرنامج التدريبي بخبراتهم والمساعدة في اختيار المحاور والمفردات واقتراح الأساتذة والخبراء المتخصصين لتغطية الموضوعات .

ويعتبر المشرف العلمي مسئولاً مباشراً عن سير البرنامج من الناحية العلمية . وقد أعد معهد التدريب دليلاً لتصميم البرامج التدريبية يحتوى على بنود عديدة تتعلق بالبرنامج ويطلب من المشرف العلمي استيفاؤها من خلال :

١ ـ تحديد الاطار العام للبرنامج التدريبي بحيث يشمل على الاهداف الرئيسة من التدريب ثم الأهداف الدقيقة ، والتي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف العامة .

٢ ـ تحديد وحدات وموضوعات البرنامج التدريبي ، وعلاقة كل موضوع بالأهداف والمفردات والمهارات التى سوف يكتسبها المتدرب .

٣ ـ وصف شامل لكل وحدة تدريبية بحيث يشتمل على الاهداف والمفردات والمهارات التى سوف يكتسبها المتدرب .

٤ ـ تحديد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي بحيث يشتمل على المدة الزمنية للبرنامج بالاسابيع ، وعدد أيام الأسبوع المخصصة للبرنامج ، وعدد الساعات الأسبوعية ، وعدد الساعات اللازمة لكل موضوع أو وحدة تدريبية نظرياً وعملياً .

٥ ـ اقتراح أسماء أعضاء الهيئة العلمية من ذوي الكفاءة والخبرة والتخصص ، وتقديم نبذة عن سيرتهم الذاتية وتحديد دور كل منهم ضمن اطار البرنامج التدريبي .

٦ ـ اقتراح الوسائل التعليمية المساعدة ، والأجهزة اللازمة والتجهيزات الفنية والزيارات الميدانية ذات العلاقة بموضوع الدورة التدريبية .

٧ ـ تحديد إجراءات وأساليب تقويم المتدربين فيما يتعلق باستفادتهم من محتوى الدورة والإشراف على تصحيح اختباراتهم بالتنسيق مع أعضاء الهيئة العلمية .

٤ . ٣ . ٤ اختيار اعضاء الهيئة العلمية

هناك قاعدة معلومات بالأكاديمية تحتوى على اسماء حوالي ثلاثة الآف خبير عربي وأجنبي في مختلف التخصصات . لذلك فإن الأكاديمية وبمساعدة المشرف العلمي على البرنامج تقوم بالاختيار من بين قوائم الخبراء بمايتناسب وموضوعات البرنامج التدريبي .

وبعد اختيار عضو الهيئة العلمية يكلف بإعداد المادة العلمية اللازمه للموضوع الذي سوف يقوم بتقديمه وبصفه عامه تتلخص مهام عضو الهيئة العلمية فيما يلي :

١ ـ إعداد المادة العلمية مع مراعاة توافر شروط إعداد المادة العلمية وأن يتناسب الحجم الكلي للمادة العلمية مع عدد الساعات التدريبية المخصصة ومع المفردات المحدده من قبل المشرف العلمي وأن تكون منسوخة على الآلة الكاتبة .

٢ ـ القيام بالتدريب النظري والعملي وفق ماتقتضيه المادة العلمية وحسب دورها في الجدول الزمني .

٣ ـ اجراء اختبار لتقويم المتدربين ، يمكن من خلاله تحديد مدى اكتساب المتدربين لمهارات محددة .

٤ ـ تسليم أسئلة الاختبارات ونتائج تقويم المتدربين لعميد معهد التدريب .

٤ . ٣ . ٥ اعداد الحقائب التدريبية

يطلب من كافة اعضاء الهيئة العلمية اعداد مادة علمية في الموضوع الذي سيقدمه بحيث تتوافر في المادة العلمية الشروط والقواعد التالية :

١ ـ ان يتم إعداد المادة العلمية في ضوء أهداف الدورة التدريبية أن تكون منسجمه مع الاهداف العامة للدورة .

٢ ـ أن تتناسب المادة العلمية مع مفردات الموضوع التدريبي حجماً ومحتوى .

٣ ـ أن تشمل بوضوح تام الجانب النظري وخطوات التطبيق العملي الذي سوف يقوم به المتدرب والمهارات التى سوف يكتسبها .

٤ ـ أن تكون موثقة علمياً ـ في المتن ـ وأن تذيل بقائمة من المراجع العلمية في شكل علمي قابل للنشر وكذلك قائمة أخرى بالقراءات الاضافية ذات العلاقة والتي يمكن أن يستفيد منها المتدرب .

٥ ـ أن يرفق بها قائمه الوسائل التعليمية المطلوبة للمادة العلمية مع توضيح الاجهزة الفنية اللازمة لاستخدام تلك الوسائل .

٦ ـ أن يحدد فيها طرق التدريب التى سوف يتم اتباعها .

٧ ـ تزويد قسم البرامج التدريبية أو قسم المختبرات الجنائية (حسب طبيعة الدورة) بالمادة التدريبية مطبوعة قبل بدء البرنامج بأسبوعين على الأقل .

بعد ذلك تتم مراجعة المادة العلمية من قبل المشرف العلمي على البرنامج والتأكد من مطابقتها للمواصفات ثم يقوم المعهد بتجميع المواد العلمية وتنسيقها بحيث تكون حقيبه تدريبيه شامله للبرنامج التدريبي وتقوم بتوزيعها على المتدربين في بداية البرنامج .

٤ . ٣ . ٦ توجيه دعوات المشاركة

رغم ان برنامج عمل الأكاديمية الذي يوضح الانشطة ومواعيدها يتم توزيعه على كافه وزرات الداخلية العرب والعدل العرب والشئون الاجتماعية والأجهزة الأمنية العربية في بداية العام الميلادي إلا ان هناك

خطابات دعوة أخرى لكل نشاط تدريبي تبعث للوزراء المختصين وللجهات ذات العلاقة قبل بداية النشاط بشهرين على الأقل بحيث يوضح فيها أهداف البرنامج التدريبي ومدة ومكان انعقاده والشروط المطلوبة في المرشحين .

٤ . ٣ . ٧ تنفيذ البرنامج التدريبي

يقوم معهد التدريب بتنفيذ البرامج التدريبية في مواعيدها المحددة في البرنامج الزمني لأنشطة الأكاديمية . . ويباشر الاستعدادات منذ وقت مبكر فيما يتعلق بتهيئة قاعات التدريب وتجهيزها بوسائل العرض الملائمة واعداد المكاتبات بخصوص التأشيرات وتذاكر سفر اعضاء الهيئة العلمية واستلام الاوراق العلمية وتغليفها وتصديرها واعداد الحقائب التدريبيه وكل مايتعلق بالدورة ومشاركيها من الناحية العلمية والادارية والفنية . والأكاديمية في الحقيقه وعن طريق إدارتها المختلفه تتولى شئون المتدربين وتتكفل بهم منذ وصولهم المطار وحتى مغادرتهم بعد نهاية الدورة .

حيث تتلقى الترشيحات وتحصل على التأشيرات من الجهات المختصة وتستقبل المشاركين في المطار وتهيء سكنهم وتوفر اعاشتهم وتزودهم بكل مايحقق راحتهم واستفادتهم .

وضمن هذه الترتيبات يقوم معهد التدريب بإعداد دليل للدورة يشمل على موعدها ومكان انعقادها واهدافها ومواعيد محاضراتها واسماء المحاضرين بالاضافة إلى كافه العناوين التى تهم المتدرب .

كما يشمل الدليل برنامج العلاقات العامه والذي يحوى زيارات لأهم معالم المدينة ونشاط رياضي واجتماعي داخل الأكاديمية .

هذا الدليل يوزع على كافة المشاركين عند وصولهم المطار ويكون فعلاً دليلهم في الأكاديمية .

وقد درج معهد التدريب على تخصيص مشرف إداري علي كل دورة من القسم المختص ليرافق المتدربين ويقوم بتذليل مايواجههم من صعوبات بالتنسيق مع ادارات واقسام الأكاديمية .

٤ . ٣ . ٨ تقييم البرنامج التدريبي

نظراً لأهمية تقييم البرنامج التدريبي وذلك للاستفاده من الملاحظات والمرئيات فقد تم اعداد نموذج تقييم للبرنامج التدريبي يوزع على المتدربين في نهاية الدورة ليقوموا بتعبئته ـ دون ذكر الاسم ـ وتسليمه لمعهد التدريب . يشتمل هذا النموذج على بيانات أولية ونواحي علمية للبرنامج التدريبي من حيث تحقيق أهدافه وأسلوب تقديمه ومستوى المحاضرين ومدة المحاضرات غير ذلك من جوانب علمية مختلفة .

ويشمل النموذج على آراء المتدربين حيال بعض الخدمات المساندة كخدمات المطعم والسكن والمكتبة والنادي الأجتماعي والمواصلات وغير ذلك .

هذه النماذج يتم تفريغها وتحليلها واعداد تقرير بماتحتويه . . ومن ثم تعرض على الجهات ذات العلاقه بالأكاديميه للاستفاده منها في تطوير أدائها .

٤ . ٣ . ٩ التخرج وتسليم الشهادات

في نهاية البرنامج التدريبي ينظم حفل تخرج حيث تلقى فيه الكلمات من قبل رئيس الأكاديمية وعميد معهد التدريب والمشرف العلمي على البرنامج ومن احد المشاركين (حسب التسلسل الأبجدي للدول العربية)

يعقب ذلك تسليم الشهادات للمشاركين في جو أخوي يختتم بحفل شاي والتقاط صور تذكارية لكافة المشاركين مع اعضاء الهيئة العلمية .

وهناك تعليمات دقيقة وحاسمة فيما يتعلق بالغياب والتأخير عن المحاضرات اذ يحرم المتدرب الذي يتجاوز غيابه ١٥٪ من الشهادة وتبعث الأكاديمية خطاباً الى مرجعه يفيد بتأخره وعدم استحقاقه للشهادة .

٤ . ٤ الخدمات المساندة للتدريب

هناك خدمات عديده يتمتع بها المتدرب في مدينة متكامله تتوافر فيها كل احتياجاته مما ينعكس على استفادته وتحصيله . فعلى سبيل المثال لا الحصر يمكن ايضاح بعض هذه الخدمات المساندة في التالي :

٤ . ٤ . ١ المكتبة الأمنية

المكتبة الأمنية هي : مكتبة متخصصة في ميدان الأمن بمفهومه الشامل ، والعناوين التي تتناول موضوعات التشريع الجنائي الاسلامي ، والعلوم الاجتماعية ، والعلوم الشرطية والعسكرية ، والعلوم الإدارية والقضاء والعلوم الجنائية ، والميادين المتصلة الأخرى ، فضلاً عن وجود أجنحة خاصة للدوريات والنشرات المتخصصة ووثائق الأمم المتحدة والمنظمات الاقليمية ، وتوجد في المكتبة أقنية اتصال مباشر مع مراكز المعلومات داخل المملكة وخارجها (شبكة الانترنيت) .

٤ . ٤ . ٢ إدارة القبول والتسجيل

تعد إدارة القبول والتسجيل إحدى الإدارات العلمية المهمة التى أنشأتها الأكاديمية لتواكب النقلة النوعية في برامج الأكاديمية العلمية المختلفة ، وتعنى إدارة القبول والتسجيل بكافة الأمور الإدارية المتعلقة بالمتدربين ، وذلك ابتداءً من اصدار تأشيرات الدخول ، وحتى توديع المتدرب بالتنسيق مع الأجهزة

ذات العلاقة بالأكاديمية ، وتتولى إدارة القبول والتسجيل إعداد كافة المراسلات الخاصة بالمشاركين من كافة الدول العربية فضلاً عن تزويد برنامج عمل الأكاديمية إلى كافة المعنيين في الدول العربية .

٤ . ٤ . ٣ العيادة الطبية

يوجد بالأكاديمية طبيب مقيم بعلاج الحالات الطارئة وتقديم الاسعافات الأولية ، وتوجد صيدلية تتولي صرف الأدوية اللازمة للمرضى .

٤ . ٤ . ٤ النادي الرياضي

يقوم المشاركون في برامج الأكاديمية التدريبية بممارسة هواياتهم الرياضية في النادي الرياضي والذي يفتح ابوابه يومياً من الساعة الخامسة مساءً وحتى الساعة التاسعة والنصف ليلاً . ويضم النادي عدداً من الصالات مثل : صالح البولينج ، وصالة البلياردو ، وصالة العاب القوى ، وصالة الاسكواش ، فضلاً عن ملاعب لكرة القدم والكرة الطائرة وكرة السلة ، والتنس وكذلك ناد صحي ومسبح اولمبي .

٤ . ٤ . ٥ ضيافة الأكاديمية

تعتبر ضيافة الأكايمية فندقاً متكاملاً يضم مئتي غرفة مجهزة تجهيزاً حديثاً حرصاً على توفير الجو الملائم للمشاركين وقد زودت جميع الغرف بأجهزة الاتصال اللازمة ، كما أن هناك عدداً من الأجنحة الراقية المجهزة بكافة الاحتياجات . ويستفيد من هذه الغرف « مجاناً » اعضاء الهيئة العلمية الزائرون وكافة المشاركين في برامج الأكاديمية من خارج مدينة المقر . ومن لاتطبق عليهم هذا الشرط يحق لهم السكن لقاء اجور رمزية .

ويوجد بالأكاديمية مطعم يقدم الوجبات الثلاث : يقوم بإعدادها نخبة من الطهاة المهرة . كما يوجد في الأكاديمية كافتريا متميزة صممتً لاضفاء

جو من الراحة على المشاركين في برامج الأكاديمية العلمية . وتقدم الكافتريا الوجبات الخفيفة اضافة الى المشروبات الساخنة والمرطبات وتفتح ابوابها يومياً من الساعة السابعة صباحاً وحتى منتصف الليل .

٤ . ٤ . ٦ العلاقات العامة

تقوم إدارة العلاقات العامة بتسهيل أمور المتدربين من حيث استقبالهم وارشادهم وتزويدهم بالأدلة التعريفية للأكاديمية ولمدينة المقر وتنظيم جولات استطلاعية ورحلات ترفيهية للمشاركين . كما تتوافر في برج الاستعلامات خدمة الصرافة الآلية ، وخدمات الحجوزات كوكالة سفر متخصصة ويتولى موظف الاستقبال في برج الاستعلامات ارشاد المشاركين والرد على استفساراتهم .

٤ . ٤ . ٧ الخدمات البريدية والهاتفية

يوجد بمقر الأكاديمية صندوق بريد محلي وآخر دولي ، وبأمكان المشاركين ارسال رسائلهم ، كما يوجد بالأكاديمية كابينة للاتصالات الدولية ويتوفر بالمحل التجاري البطاقات الهاتفية والطوابع البريدية .

٤ . ٤ . ٨ خدمات أخرى

يوجد محل تجاري تعرض فيه مختلف المواد الغذائية والعطورات والهدايا والكماليات والمرطبات والأدوات القرطاسية ، وبطاقات الهاتف والصحف والمستلزمات الخاصه بمناسك العمرة ، وبجوار المحل التجاري صالون للحلاقة .

وتقوم إدارة العلاقات العامة بتسيير حافلة مكيفة يومياً إلى أماكن مختارة داخل مدينة المقر وذلك لمساعدة المشاركين في التعرف على معالم المدينة وللتسوق والنزهة أوقات الفراغ .

الفصل الخامس

تدريب الكوادر الأمنية العربية

عـرض وصفــي

تدريب الكوادر الأمنية العربية : عرض وصفي

نفذت الأكاديمية العديد من البرامج التدريبية على شكل دورات عامة ومخبرية وحلقات علمية للقيادات العليا . وفي هذا الفصل سيتم تحليل البيانات الاحصائية المتوفره في معهد التدريب بالأكاديمية حول هذه البرامج التدريبية خلال الفترة من عام ١٩٨٠م (تاريخ انشاء الأكاديمية) وحتى نهاية عام ١٩٩٨م وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة .

٥ . ١ أنواع البرامج التدريبية التي قدمتها الأكاديمية

بعد حصر كافة البرامج التدريبية التى نفذتها أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، وتصنيف وتبويب البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية :

١ ـ قدمت الأكاديمية من خلال معهد التدريب (٣٤٨) برنامجاً تدريبياً مقسمة إلى مجالين رئيسين وهما البرامج التدريبية التى تم تنفيذها في اطار برامج عمل الأكاديمية السنوية وبلغ عددها (٢٩٥) برنامجاً بنسبة (٨٥٪)، والبرامج التدريبية الخاصة وبلغ عددها (٥٣) برنامجاً بنسبة (١٥٪) من اجمالي عدد البرامج المنفذة، وبلغ المتوسط السنوي لعدد البرامج المنفذة في إطار برامج عمل الأكاديمية (١٦) برنامجاً سنوياً، بينما بلغ متوسط عدد البرامج في المجال الخاص (٣) برامج سنوياً . وبصفه عامة، فقد بلغ المتوسط السنوي للبرامج المنفذة (١٨) برنامجاً سنوياً «الجدول رقم (١)»، «الشكل رقم (١)» .

جدول رقم (١)

توزيع البرامج التدريبية

شكل رقم (١)
التوزيع النسبي للبرامج التدريبية

٢ ـ يوضح الجدول رقـم (٢) أن البرامـج التدريبية التى نفذتهـا الأكاديمـية تنقسم إلى ثلاثة أنواع رئيسة وهي الدورات التدريبية والدورات المخبرية والحلقات العلمية، ويندرج تحت كل نوع من هذه الانواع برامج تدريبية تم تنفيذها في إطار برامج عمل الأكاديمية السنوية، وبرامج تدريبية خاصة، وقد بلغ عدد الدورات التدريبية (١٩٧) دورة تدريبية وقد حققت أعلى نسبة في البرامج المنفذة بنسبة (٥٧٪)، تليها الدورات المخبرية (١٣٥) دورة مخبرية بنسبه (٣٨٪) ثم الحلقات العلمية (١٦) حلقة علمية بنسبه (٥٪) وذلك من اجمالي عدد البرامج التدريبية المنفذة خلال الفترة (الشكل رقم٢).

ويوضح لنا الجدول رقم (٢) أيضاً التسلسل الزمني للبرامج التدريبية المنفذة، فنجد أن في عام ١٩٨٠م تم تنفيذ برنامج تدريبي واحد، بنسبة ٢٩ر٪، وفي نهاية عام ١٩٩٨م بلغ عدد البرامج المنفذة (٤٤) برنامجاً بنسبة ١٣٪ وهي أعلى نسبة من إجمالي عدد البرامج المنفذة خلال السنوات من ١٩٨٠ ـ ١٩٩٨م (الشكل رقم ٣).

وبحساب معدل الزيادة السنوية في عدد البرامج التدريبية خلال الفترة (١٩ سنه) نجد انه بلغ (٢) تقريباً برنامج سنوياً، وبالرجوع الى تفاصيل الجدول رقم (٢) أيضاً، فإننا نجد أن عام ١٩٩١م إنخفضت خلاله نسبة تنفيذ البرامج التدريبية حيث بلغت (٥٧٪) من اجمالي عدد البرامج.

جدول رقم (٢)
توزيع البرامج التدريبية للفترة من ٨٠ـ١٩٩٨م

وفيما يلي إيضاح تفاصيل البرامج التدريبية المقدمة :

٥ . ١ . ١ الدورات التدريبية

يوضح لنا الجدول أن أول برنامج تدريبي قدمته الأكاديمية عام ١٩٨٠م كان دورة تدريبية واحدة ، ثم أخذت الدورات التدريبية في التزايد لتصل إلى أعلى معدلاتها عام ١٩٩٣م (١٨) دورة تدريبية يليها عام ١٩٩٨م (١٧) دورة تدريبية .

٥ . ١ . ٢ الدورات المخبرية

فيوضح الجدول أن تنفيذ الدورات المخبرية بالأكاديمية بدأ عام ١٩٨٨م ب (٤) دورات مخبرية ، ويرجع التأخر في تنفيذ الدورات المخبرية إلى تأخر انتقال الأكاديمية إلى مقرها الدائم الحالي إضافة إلى الفترة التى استغرقها تجهيز المختبرات الجنائية بالأكاديمية .

وعلى الرغم من ذلك فإن عدد الدورات المخبرية المنفذة من عام ١٩٨٨م حتى نهاية عام ١٩٩٨م بلغ (١٣٥) دورة مخبرية .

وبحساب المتوسط لعدد الدورات المخبرية المنفذة خلال تلك الفترة (١١عاماً) نجد أنه بلغ (١٢) دورة مخبرية سنوياً .

٥ . ١ . ٣ الحلقات العلمية

فقد بدأ تنفيذها في عام ١٩٩٤م وقد بلغ عدد الحلقات المنفذة حتى نهاية عام ١٩٩٨م (١٦) حلقة علمية وبحساب المتوسط خلال هذه الفترة (٥ سنوات) نجد انه بلغ ٣ حلقات سنوياً .

شكل رقم (٢)
توزيع البرامج التدريبية المنفذة من ٨٠-١٩٩٨م طبقاً لنوعها وعددها

توزيع البرامج التدريبية المنفذة من عام ٨٠ـ١٩٩٨م طبقاً لعددها

٥ . ٢ المشاركون في البرامج التدريبية

أ ـ بلغ عدد المشاركين في البرامج التدريبية التى نفذتها الأكاديمية (دورات تدريبية، دورات مخبرية، حلقات علمية) خلال الفترة من عام ١٩٨٠ وحتى نهاية ١٩٩٨م (٧٩٠٠) مشاركاً، ويوضح الجدول (رقم ٣) توزيع عدد المشاركين سنوياً، ومن خلال حساب معدل الزيادة السنوية لعدد المشاركين نجد أنها تزداد بمعدل ٦٥ مشاركاً سنوياً وذلك خلال (١٩) عاماً كما يتضح من الجدول أن أقل عدد للمشاركين كان عام ١٩٨٠م وبلغت نسبته (٤٣, ٠٪) وأكبر عدد للمشاركين كان عام ١٩٩٧م وبلغت نسبته (١٦٪) يليه عام ١٩٩٨م بنسبة (١٥٪) وذلك من اجمالي عدد المشاركين خلال الفترة (الشكل رقم ٤).

ب ـ يتضح من الجدول رقم (٣) أيضاً ـ أنه بحساب متوسط عدد المشاركين سنوياً فقد بلغ (٤١٦) مشاركاً سنوياً وذلك من اجمالي عدد المشاركين وبحساب المتوسط الشهري لعدد المشاركين نجد أنه بلغ (٣٥) مشاركاً شهرياً على مدار الفترة.

وتجدر الاشارة إلى أنه بحساب متوسط عدد المشاركين في كل برنامج تدريبي وذلك من اجمالي عدد المشاركين واجمالي عدد البرامج المنفذة خلال الفترة، فقد بلغ (٢٣) مشاركاً لكل برنامج .

ج ـ يلاحظ من الجدول (٣) بأن المشاركين في السنوات الأربعة الاخيرة ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ١٩٩٨م أي منذ النقلة الكبيرة التى حققتها الأكاديمية قد بلغ ٤٠٣٧ مشاركاً بنسبة ٥١٪ من اجمالي عدد المشاركين منذ انشاء الأكاديمية . بمعنى ان نسبة المشاركين خلال الأربع سنوات الاخيرة تفوق نسبة ا لمشاركين في الخمسة عشر عاماً الماضية.

جدول رقم (٣)

توزيع المشاركين في البرامج التدريبية المنفذة خلال الفترة من ٨٠-١٩٩٨م

توزيع المشاركين في البرامج التدريبية المنفذة عام ٨٠ ـ ١٩٩٨م

٥ . ٣ عدد الدول العربية المشاركة في البرامج التدريبية

أ- يلاحظ من الجدول رقم (٤) أن معدل مشاركات الدول العربية بلغ أقل معدل له عام ١٩٨٠م بنسبة (٣٢٪) (باستثناء عام ١٩٩١م والذي حدثت فيه أزمة الخليج) وأعلى معدل للمشاركة عام (١٩٩٦م) بنسبة (٩١٪) وذلك من اجمالي عدد الدول العربية - ونلاحظ أيضاً أن نسبة المشاركات كونت منحنى اعتدالياً خلال الفترة من ١٩٨٠ - ١٩٩١م ثم أخذت هذه النسبة في الارتفاع إبتداء من عام ١٩٩٢م - ١٩٩٨م (الشكل رقم ٥) .

ب- وبصفة عامة فقد شاركت جميع الدول العربية (٢٢) دولة في البرامج التدريبية المنفذة بنسب متفاوته ، وبحساب متوسط مشاركات الدول العربية في البرامج التدريبية نجد أنه بلغ (١٦) سنوياً بنسبة (٧٣٪) من عدد الدول العربية .

ج- ويلاحظ من الجدول رقم (٤) ايضاً ان مشاركات الدول العربية قد ازدادت في السنوات الأربع الإخيره ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ١٩٩٨ إذ بلغ متوسط المشاركة ١٩ دولة عربية سنوياً مقارنة بالخمس عشرة سنه الماضية والتي بلغ متوسط مشاركة الدول فيها ١٣ دولة عربية سنوياً .

جدول رقم (٤)

توزيع مشاركات الدول العربية في البرامج التدريبية المنفذة خلال الفترة من ٨٠ـ١٩٩٨ طبقاً لعددها

توزيع الدول العربية المشاركة في البرامج التدريبية من ٨٠-١٩٩٨ طبقاً لعددها

٥ . ٤ مواقع تنفيذ البرامج التدريبية

يوضح الجدول رقم (٥) أن البرامج التدريبية تم تنفيذها في عدة دول عربية وأجنبية وذلك في إطار التعاون العربي والأجنبي، ويلاحظ من الجدول أن جميع البرامج التدريبية التى تم تنفيذها بالتعاون مع دول أجنبية تمثلت في الدورات التدريبية والدورات المخبرية المنفذة في إطار برامج عمل الأكايمية، كما يتضح أيضاً أن (٨٢٪) من البرامج التدريبية تم تنفيذها بمقر الأكاديمية وهى أعلى نسبة، تليها البرامج التدريبية المنفذة في فرنسا بنسبة (٧٪) ثم المانيا بنسبة (٢٪) ثم النمسا بنسبة (١٪) ثم توالت باقى الدول بنسبة متفاوتة. وبصفة عامة، فإن (٨٢٪) من البرامج تم تنفيذه في مقر الأكاديمية، و (١٢٪) تم تنفيذه في دول أجنبية، (٦٪) تم تنفيذه في دول عربية (الشكل رقم ٦).

جدول رقم (٥)
توزيع البرامج التدريبية المنفذة خلال الفترة من ٨٠ـ١٩٩٨ طبقاً لأماكن انعقادها

شكل رقم (٦)

توزيع البرامج التدريبية المنفذة من ٨٠ ـ ١٩٩٨ طبقاً لأماكن انعقادها

٥ . ٥ المجالات الأمنية للبرامج المنفذة

هناك العديد من المجالات التى غطتها البرامج التدريبية المنفذة في الأكاديمية . ولكن ولحصر المجالات بشكل أدق فسيتم الاعتماد على التصنيف الذي طرحته احدى دراسات الأكاديمية (عالم ، ١٩٩٧) حيث تم اعتماد التصنيف في هذه الدراسة والذي يحدد المجالات في ١٣ مجالاً تم الوصول اليها في الدراسة من خلال الهياكل التنظيمية للأجهزة الأمنيةالعربية بالإضافة إلى رأي الخبراء المحكمين .

وفي هذه الدراسة تم تحليل مضمون لجميع البرامج التدريبية (٣٤٨) برنامجاً وذلك بغرض التعرف على العناصر الرئيسية للموضوعات لكل برنامج تدريبي وتصنيفه بمايتناسب مع المجال الأمني . وتجدر الاشارة إلى أن الموضوعات المنفذة في مجال التحليل المخبري وعددها (١٣٥) دورة مخبرية تم تصنيفها جميعاً تحت هذا المجال (دورات التحليل المخبري) على الرغم من تعدد موضوعاتها في مختلف المجالات الأخرى ، كالكيمياء الجنائية والاحياء الجنائية والتصوير الجنائي والطبيعيات الجنائية . وذلك تمشياً مع التصنيف المعتمد والمشار اليه . ويوضح الجدول رقم (٦) أن أعلى نسبة في تصنيف المجالات بلغت (٣٩٪) من إجمالي عدد البرامج المنفذة وهي للبرامج المنفذة في مجال التحليل المخبري يليها مباشرة الموضوعات المنفذة في مجال الأمن الجنائي والحماية المدنية والسلامة بنسب متساوية بلغت (٩٪) ثم الموضوعات المنفذة في مجال مكافحة الارهاب والأمن العام بنسب متساوية بلغت (٨٪) ثم مكافحة المخدرات بنسبة (٧٪) ثم باقي المجالات بنسب متفاوته (الشكل رقم ٧) .

ورغم هذا التصنيف الا انه يلاحظ بعض التداخل في موضوعات البرامج التدريبية. فهناك دورات تدريبية على سبيل المثال يمكن ادراجها ضمن مجال الإرهاب، ومجال المخدرات في آن واحد. كدورات التهريب مثلاً. كما أن الدورات المخبرية تتناول مواضيع مخبرية في المخدرات والتزييف والتزوير وغيرها. ولكن وبصفه عامة فإن هذا التصنيف يعطي دلاله ومؤشراً عن المجالات التى تغطيها برامج الأكاديمية.

أما المشاركون في المجالات فيوضح الجدول رقم (٦) ارتفاع نسبة المشاركين في البرامج التدريبية المنفذة في مجال الأمن الجنائي (١٦ ٪) وهي أعلى نسبة بالنسبة لعدد المشاركين وكذلك فإن عدد البرامج المنفذة وفي هذا المجال احتلت المرتبة الثانية - في مجالات التصنيف كما سبق ايضاحه - وقد احتلت دورات التحليل المخبري المرتبة الثانية بالنسبة لعدد المشاركين في الدورات (١٣٪)، ثم المشاركين في البرامج المنفذة في مجال المخدرات (١٠٪)، يليهم المشاركون في مجال الحماية المدنية والسلامة، ومكافحة الارهاب، والأمن العام بنسب متساوية بلغت (٩٪) - ثم المشاركون في باقي مجالات التصنيف بنسب متفاوته كان أصغرها المشاركين في البرامج المنفذة في مجال البحث العلمي (٣٪)، وقد إحتل هذا المجال المرتبة الاخيرة أيضاً في عدد البرامج المنفذة، وهذا لايعنى عدم الاهتمام في مجالات البحوث العلمية فلدى الأكاديمية مركز نموذجي يعنى بالدراسات والبحوث الا ان مقارنة هذا المجال بالمجالات الأمنية الهامه يجعل نسبته متدنية.

جدول رقم (٦)

تصنيف مجالات البرامج التدريبية المنفذة خلال الفترة من ٨٠ـ١٩٩٨

طبقاً لعدد البرامج المنفذة في كل مجال وعدد المشاركين فيه

شكل رقم (٧)

تصنيف مجالات البرامج التدريبية المنفذة خلال الفترة من ٨٠ ـ ١٩٩٨ طبقا
لعدد البرامج المنفذة في كل مجال وعدد المشاركين فيه

٥ . ٦ البرامج التدريبية المتكرر تنفيذها

تستعين الأكاديمية عند اعدادهـا برامـج عملها السنوية بما يرد إليها مـن مقترحات من مختلف الجهات الأمنيـة في الدول العربيـة ، وبالتالي فقـد تكرر ادراج بعض البرامج لكثرة الطلـب عليهـا تلبيـة لاحتياجات تلك الجهات . ويتضح من الجدول رقم (٧) أن البرامــج التدريبية التى تكرر تنفيذهـا لأكثر من مرة بلغ عددها (١٢٣) برنامجاً بنسبة (٣٥٪) مـن أجمالي عدد البرامج المنفذة خلال الفترة من عام ١٩٨٠م ـ ١٩٩٨م بينما بلغ عدد البرامج التدريبيـة المختلفة الموضوعات (٢٢٥) برنامجاً بنسبة(٦٥٪) (الشكل رقم ٨) كما يتضح ايضاً أن هنـاك تقاربـاً في نسـبة المشاركة (مقارنة بعدد البرامج المنفذة) حيث بلغ متوسط المشاركين في البرامج المتكـررة ٢٠ مشاركـاً ومتوسـط المشاركـين في البرامـج الغيـر متكررة ٢٤ مشـاركاً مما يعطي دلاله على ان البرامج المكرره تحظى باقبال مـن الدول العربية كالبرامج الجديدة غير المكررة .

جدول رقم (٧)
توزيع البرامج التدريبية المنفذة من ٨٠-١٩٩٨ طبقاً لتكرارها

شكل رقم (٨)
التوزيع النسبي للمشاركين في البرامج التدريبية المتكررة
خلال الفترة من ٨٠-١٩٩٨ طبقاً لعددهم

يوضح الجدول رقم (٨) ان اعلى البرامج التدريبية في نسبة تكراره كان لدورة تدريبية موضوعها «إجراءات التحري والمراقبة والبحث الجنائي» حيث بلغت نسبتها (٧٪) من اجمالي عدد البرامج المتكررة وقد احتلت هذه الدورة ايضاً المرتبة الأولى بالنسبة لعدد المشاركين حيث بلغت نسبتهم (٢٧٪) من اجمالي عدد المشاركين في البرامج المتكررة. وتأتي الدورة المخبرية «التعرف على الأسلحة النارية» والدورة المخبرية «تقنية البصمة الوراثية D.N.A» في المرتبة الثانية بالنسبة لنسبة تكرارهما حيث بلغت (٥٪)، ثم الدورة التدريبية «مكافحة المخدرات» والدورة المخبرية «دراسة البصمات» بنسب متساوية بلغت (٤٪)، ذلك من اجمالي عدد البرامج المتكررة. علماً إن الأكاديمية لا تقوم بتكرار موضوعات البرامج التدريبية إلا في الحالات التي يزداد الطلب عليها من الدول العربية أو التي تتضمنها الخطط والاستراتيجيات العربية.

اما مايتعلق بالمشاركين في البرامج المتكررة يوضح الجدول رقم (٨) أن الدورة التدريبية «اجراءات التحري والمراقبة والبحث الجنائي» المنفذة عام ١٩٩٨ احتلت المرتبة الاولى في نسبة عدد المشاركين حيث بلغت (٢٧٪)، تليها دورة تدريبية خاصه موضوعها «التشريع الجنائي الاسلامي» حيث بلغت نسبة عدد المشاركين فيها (١٠٪) ثم الدورة التدريبية «إعداد المدربين» بنسبة (٧٪) ثم الدورة التدريبية «مكافحة المخدرات بنسبة (٦٪).

وتأتي أقل نسبة في عدد المشاركين ممثلة في دورتين مخبريتين هما «استخدام جهاز كروموتوغرافيا الغاز في التحاليل المخبرية»، ودورة المجهر الالكتروني المساح» بنسب متساوية بلغت (١٢٪) وذلك من اجمالي عدد المشاركين في البرامج التدريبية المتكررة. والدورات المخبرية بصفة عامة ونتيجة لطبيعتها التطبيقية المخبرية وقلة العاملين في المختبرات الجنائية في الدول العربية فإن مشاركيها يقلون عن مشاركين في البرامج الأخري.

جدول رقم (٨)
توزيع البرامج التدريبية المتكرر تنفيذها خلال الفترة من ٨٠ـ١٩٩٨
طبقاً لعدد المشاركين وعدد مرات التكرار

٥ . ٧ البرامج التدريبية الحائزة على أعلى نسبة مشاركة

يهدف هذا السؤال إلي التعرف على البرامج التى لاقت اقبالاً كبيراً سواء من ناحية عدد المشاركين ـ أو الدول المشاركة، وللتعرف على ذلك فقد تم حصر أعلى (١٠) برامج تدريبية تم تنفيذها خلال الفترة من ١٩٨٠ ـ ١٩٩٨م، وتم فرزها تنازلياً طبقاً لعدد المشاركين ثم طبقاً لعدد الدول المشاركة ، وعليه تم التوصل إلي النتائج التالية :

٥ . ٧ . ١ أعلي عشرة برامج تدريبية في عدد المشاركين

يلاحظ من الجدول رقم (٩) أن (٩٠٪) من البرامج التدريبية التى حصلت على أعلى نسبة للمشاركين فيها تم تنفيذها في اطار برامج عمل الأكاديمية و (١٪) تم تنفيذها في إطار البرامج الخاصة، كما يلاحظ أن جميعها دورات تدريبية . وبلغ أعلى عدد للمشاركين (١٦٨) مشاركاً وهو لدورة إجراءات التحرى والمراقبة والبحث الجنائي المنفذة عام (١٩٩٨)، تليها دورة التشريع الجنائي الإسلامي حيث بلغ عدد المشاركين فيها (١٤١) مشاركاً واحتلت مرة أخرى دورة «إجراءات التحري والمراقبة والبحث الجنائي» لعام ١٩٩٦م ١٩٩٧م المرتبة الثالثة والرابعة (١٢٧) مشاركاً ، (١٢٤) مشاركاً على التوالي ثم الدورة التدريبية «التصدي للشائعات والحرب النفسية» بعدد (١١٥) مشاركاً ثم دورة إعداد المدربين (١٠٩) مشاركينً ، ثم دورة مكافحة جرائم التهريب (١٠٤) مشاركين ودورة إدارة الأزمة (٩٦) مشاركاً، ثم دورة الاحصاء الأمني الجنائي (٨٥) مشاركاً فدورة أمن الاتصالات والمعلوما ت(٨٤) مشاركاً.

جدول رقم (٩)
توزيع البرامج التدريبية خلال الفترة من عام ٨٠-١٩٩٨
طبقا لاعلى ١٠ برامج في عدد المشاركين

توزيع اعلى (١٠) برامج تدريبية في عدد المشاركين خلال الفترة من ٨٠ ـ ١٩٩٨

٥ . ٧ . ٢ أعلى عشرة برامج تدريبية في عدد الدول المشاركة

يوضح الجدول رقم (١٠) أن هناك تنوعاً في نوعية البرامج التدريبية التي حظيت بأعلى مشاركات في عدد الدول العربية المشاركة، فقد تضمنت أعلى (١٠) برامج في هذا المجال حلقات علمية ودورات تدريبية ودورات مخبرية وجميعها تم تنفيذها في إطار برامج عمل الأكاديمية.

ونلاحظ من الجدول أيضاً أن المراتب الثلاثة الاولى لحلقة علمية، ودورة تدريبية، ودورة مخبرية وهي على التوالي «الحلقة العلمية تطبيق مرشد التدريب الدولي في المؤسسات العقابية» والدورة التدريبية «مكافحة حرائق المنشآت النفطية» والدورة المخبرية تحليل السموم والمخدرات في سوائل وانسجة الجسم. وقد شارك في هذه البرامج الثلاث (١٣) دولة عربية بنسب متساوية بلغت (٥٩٪) من اجمالي عدد الدول العربية ويأتي في المرتبة الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والثامنة والتاسعة دورات تدريبية هي على التوالي - مكافحة المخدرات - أمن الاتصالات والمعلومات، إدارة الازمة، إعداد المدربين وإجراءات التحري والمراقبة والبحث الجنائي، الوقاية من مخاطر التسرب الاشعاعي وقد شارك في كل منها (١٢) دولة بنسبة (٥٥٪) وتأتي الدورة التدريبية إدارة برامج التدريب في المرتبة العاشرة وقد شارك فيها (١١) دولة بنسبة (٥٠٪) (الشكل رقم ١٠).

جدول رقم (١٠)

توزيع اعلى (١٠) برامج تدريبية طبقاً لعدد الدول العربية المشاركة فيها

توزيع اعلى (١٠) برامج تدريبية طبقاً لعدد الدول العربية المشاركة فيها

٥ . ٨ الدول الأكثر مشاركة في البرامج التدريبية

في هذه الفقرة تم حصر الدول العربية التى شاركت في البرامج التدريبية التي تم تنفيذها (دورات تدريبية دورات مخبرية وحلقات علمية)، وتم حصر مشاركات كل دولة طبقاً لتكرار عدد مشاركاتها في البرامج التدريبية، وطبقاً لعدد المشاركين في هذه البرامج، وتم التوصل الى النتائج التالية:

٥ . ٨ . ١ أكثر الدول في نسبة المشاركة في البرامج

يوضح الجدول رقم (١١) أن جميع الدول العربية شاركت بنسب متفاوته في البرامج التدريبية، وباعتبار المملكة العربية السعودية دولة المقر للأكاديمية - فقد تصدرت قائمة الدول المشاركة في البرامج التدريبية حيث شاركت في (٨٣٪) من البرامج المنفذة تليها دولة قطر بنسبة (٤٢٪) ثم الامارات العربية المتحدة ودولة البحرين بنسب متساوية بلغت (٣٩٪) ثم سلطنة عمان بنسبة (٣٤٪) فجمهورية السودان بنسبة (٣٠٪) وذلك من اجمالي عدد البرامج المنفذة خلال الفترة «٣٤٨ برنامجاً» (الشكل رقم ١١).

جدول رقم (١١)
توزيع مشاركات الدول العربية في البرامج التدريبية المنفذة من
عام ٨٠-١٩٩٨ طبقاً لعدد البرامج التي شاركت فيها

التوزيع النسبي لعدد مشاركات الدول العربية في البرامج التدريبية
المنفذة من ٨٠-١٩٩٨م

٥ . ٨ . ٢ أكثر الدول في نسبة المشاركين

يلاحظ من الجدول رقم (١٢) أن عدد المشاركين في الدورات التدريبية المنفذة يمثل أكبر شريحه في عدد المشاركين من الدول العربية حيث بلغ عددهم (٦٣٤٣) مشاركاً ، يليهم المشاركون في الدورات المخبرية (١٠٠٦) مشاركين ثم المشاركون في الحلقات العلمية وبلغ عددهم (٥١٣) مشاركاً. وقد تصدرت المملكة العربية السعودية قائمة أعداد المشاركين في البرامج التدريبية حيث بلغ عدد مشاركيها (٣٨٩٩) مشاركاً بنسبة (٤٩٪)، (ولاشك أن ذلك راجع إلى وجود مقر الأكاديمية فيها)، يليها عدد المشاركين من جمهورية السودان (٥٩٤) مشاركاً بنسبة (٨٪) ثم المشاركون من دولة الأمارات العربية المتحد (٤٨٦) مشاركاً بنسبة (٥٪) ، ثم باقي المشاركين من الدول العربية بنسب متفاوته تراوحت بين (٤ , ر٪)، (٤٪) ويرجع السبب في زيادة المشاركين من المملكة العربية السعودية إلى وجود مقر الأكاديمية على أراضيها وسهولة التحاق المشاركين في البرامج التدريبية نظراً لقرب موقع الأكاديمية .

وقد لوحظ أن البرامج التدريبية التى تنفذها الأكاديمية في الدول العربية تحظى بزيادة مشاركي تلك الدول بما يصل إلى ٥٠٪ وأكثر مما يشير إلى أهمية مبادرة الدول العربية باستضافة بعض برامج الأكاديمية السنوية .

جدول رقم (١٢)
توزيع المشاركين في البرامج التدريبية المنفذة خلال الفترة
من ٨٠-١٩٩٨ طبقاً لعددهم

الفصـل السـادس

النتائج والتوصيات

النتائج والتوصيات

٦ . ١ النتائــج

هدفت هذه الدراسة الوصفيه إلى تحليل وعرض البيانات المتوفره في الأكاديمية منذ انشائها عام (١٩٨٠) وحتى نهاية عام ١٩٩٨حول البرامج التدريبية المختلفة وذلك للوقوف على الدور الذي تؤديه الأكاديمية في مجال تطوير رجال الأمن العرب والتعرف على نوعية البرامج ونسبة المشاركين والدول العربية المشاركة .

وقد تم تسليط الضوء في الجزء النظري من هذه الدراسة على اهداف الأكاديمية ورسالتها واجهزتها العلمية وانشطتها التدريبية بوجه خاص كما تم التعرض بشئ من التفصيل إلى إجراءات اعداد البرامج التدريبية ومصادر موضوعاتها بالاضافة إلى تسليط الضوء على الخدمات التدريبية المساندة التى يستفيد منها المتدربون في الأكاديمية . وقد اتضح من خلال ذلك الامكانات الكبيرة التي تتمتع بها الأكاديمية من حيث التجهيزات والتقنيات والميادين التدريبية النموذجية مما جعلها حقاً من ابرز المؤسسات العربية التدريبية الأمنية .

وللاجابة على السؤال الرئيس للدراسة وهو « ماهو الدور التدريبي الذي قامت به الأكاديمية منذ انشائها في مجال تطوير رجال الأمن العرب ورفع كفاءتهم » فستتم الاجابة عليه من خلال الاجابة على الأسئلة الفرعية الاستيضاحية المنبثقة منه وذلك في التالي :

٦ . ١ . ١ انواع البرامج التدريبية

اوضحت الدراسةحول انواع البرامج التدريبية التى نفذتها الأكاديمية ونسبة تنفيذها السنوي عن النتائج التالية :

أ - بلغ عدد البرامج التدريبية التى نفذتها الأكاديمية ٣٤٨ برنامجاً تدريبياً بمتوسط سنوي ١٨ برنامجاً منها ١٩٧ (٥٧٪) دورة تدريبية و ١٣٥ (٣٨٪) دورة مخبرية و ١٦ (٥٪) حلقة علمية .

ب - بلغ عدد البرامج التدريبية المنفذه في اطار برامج عمل الأكاديمية ٢٩٥ (٨٥٪) برنامجاً فيما بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة ٥٣ (١٥٪) برنامجاً .

ج - بلغ معدل الزياده السنوية في عدد البرامج التدريبية (برنامجان) سنوياً .

٦ . ١ . ٢ المشاركون في البرامج التدريبية

اوضحت الدراسة فيما يتعلق بالاجابة على السؤال الثاني حول عدد المشاركين في البرامج التدريبية ومعدل تغيرهم سنوياً ومتوسط المشاركة عن النتائج التالية :

أ - بلغ عدد المشاركين في البرامج التدريبية ٧٩٠٠ مشاركً بمتوسط سنوي ٤١٦ مشاركاً .

ب - بلغ معدل الزيادة في عدد المشاركين ٦٥ مشاركاً سنوياً .

ج - بلغ متوسط عدد المشاركين في البرامج المنفذه ٢٣ مشاركاً لكل برنامج .

د - بلغ عدد المشاركين في السنوات الأربع الأخيره ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ١٩٩٨ أي ٤٠٣٧ مشاركاً بنسبة ٥١٪ من اجمالي عدد المشاركين في البرامج التدريبية منذ انشاء الأكاديمية ١٩٨٠م .

٦ . ١ . ٣ الدول العربية المشاركة في البرامج التدريبية

اوضحت الدراسة فيما يتعلق بالاجابة على السؤال الثالث حول الدول العربية المشاركة في البرامج التدريبية ومتوسط مشاركتهم سنوياً عن النتائج التالية :

أ ـ شاركت جميع الدول العربية (٢٢ دوله) في البرامج التدريبية المنفذه .

ب ـ بلغ متوسط مشاركات الدول العربية في البرامج التدريبية ١٦ دولة سنوياً وذلك بنسبة ٧٣٪ من الدول العربية .

ج ـ ازدادت مشاركة الدول العربية في السنوات الأربع الاخيره ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ٩٨ اذ بلغ متوسط المشاركة ١٩ دولة عربية سنوياً مقارنه بالخمس عشرة سنه الماضية والتي بلغ متوسط مشاركة الدول فيها ١٣ دولة عربية سنوياً .

٦ . ١ . ٤ مواقع تنفيذ البرامج التدريبية

اوضحت الدراسة فيما يتعلق بالاجابة على السؤال الرابع حول مواقع تنفيذ البرامج التدريبية ونسبتها في الدول العربية والأجنبية عن النتائج التالية :

أ ـ تم عقد البرامج التدريبية في ١٧ دولة عربية واجنبية .

ب ـ تم تنفيذ ٨٢٪ من البرامج التدريبيه في مقر الأكاديمية ١٢٪ في دول اجنبية و ٦٪ في دول عربية .

٦ . ١ . ٥ المجالات الأمنية للبرامج المنفذة

وضحت الدراسة فيما يتعلق بالاجابة على السؤال الخامس حول المجالات الأمنية التى تناولتها البرامج التدريبية عن النتائج التالية :

أ- تناولت البرامج التدريبية ١٣ مجالاً امنياً .

ب- بلغت البرامج التدريبية المنفدة في مجال التحليل المخبري ٣٩٪ وهي اعلى نسبه بين مجالات التصنيف .

ج- بلغت نسبة المشاركين في البرامج التدريبية المنفذة في مجال الأمن الجنائي ١٦٪ وهي اعلى نسبة لعدد المشاركين بين مجالات التصنيف .

٦ . ١ . ٦ البرامج التدريبية المتكرر تنفيذها

اسفرت الدراسة فيما يتعلق بالاجابة على السؤال السادس حول البرامج التدريبية المتكررة ونسبة المشاركين فيها عن النتائج التالية :

أ- بلغ عدد البرامج التدريبية المتكررة ١٢٣ برنامجاً بنسبة ٣٥٪ من اجمالي البرامج المنفذة .

ب- بلغت نسبة المشاركين في البرامج التدريبية المتكررة ٣١٪ من اجمالي عدد المشاركين في البرامج المنفذة .

ج- بلغ متوسط المشاركين في البرامج المتكررة ٢٠ مشاركاً لكل برنامج .

٦ . ١ . ٧ البرامج التدريبية التى حظيت بأعلي نسبة مشاركة

اسفرت الدراسة فيما يتعلق بالاجابة على السؤال السابع حول أعلى البرامج التدريبية في نسبة المشاركين والدول المشاركة عن النتائج التالية :

أ - حققت دورة إجراءات التحري والمراقبة والبحث الجنائي المنفذة عام ١٩٩٨م المرتبة الأولى في عدد المشاركين البالغ عددهم ١٦٨ مشاركاً بنسبة ٢٪ من اجمالي عدد المشاركين في البرامج التدريبية المنفذة .

ب ـ تساوت ثلاث برامج تدريبية في احتلال المرتبة الأولى في عدد الدول المشاركة والبالغة ١٣ دولة لكل برنامج بنسبة ٥٩٪ من الدول العربية وهذه البرامج التدريبية هي :

١ ـ الحلقة العلمية « تطبيق مرشد التدريب الدولي في المؤسسات العقابية» عام ١٩٩٦م.

٢ ـ الدورة التدريبية «مكافحة حرائق المنشات النفطية» عام ١٩٩٦م .

٣ـ الدورة المخبرية «تحليل السموم والمخدرات في سوائل وانسجة الجسم» عام ١٩٩٦م.

٦ . ١ . ٨ الدول الأكثر مشاركة في البرامج التدريبية

اسفرت الدراسة فيما يتعلق بالاجابة على السؤال الثامن حول أكثر الدول مشاركة في البرامج التدريبية عن النتائج التالية :

أ ـ شاركت المملكة العربية السعودية في ٨٣٪ من اجمالي البرامج التدريبية المنفذة تليها دولة قطر بنسبة ٤٢٪ ثم دولة الامارات العربية المتحدة ودولة البحرين بنسب متساوية بلغت ٣٩٪ .

ب ـ بلغت نسبة المشاركين من المملكة العربية السعودية في البرامج التدريبية ٤٩٪ من اجمالي عدد المشاركين تليها جمهورية السودان بنسبة ٨٪ ثم دولة الامارات العربية المتحدة بنسبة ٦٪ .

وباستعراض نتائج هذه الدراسة يتضح أن الأكاديمية قد ساهمت بدور كبير وبارز في رفع كفاءة رجال الأمن العرب من خلال هذا الكم المتنوع من البرامج التدريبية يشهد على ذلك الاقبال المتزايد على برامج الأكاديمية من الدول العربية وازدياد نسبة المشاركين سنوياً بالاضافة الى تكرار تنفيذ بعض

البرامج التدريبية مع زيادة الطلب على تنفيذ البرامج الخاصة . كل ذلك يعتبر مؤشراً على ثقة الأجهزة الأمنية العربية بماتقدمه الأكاديمية من برامج تدريبية وهو دليل دامغ على ان ماقامت الأكاديمية بتنفيذه في مجال البرامج التدريبية يلامس احتياجاً فعلياً لدى الأجهزة الأمنية العربية وتتحقق الاستفادة منه في رفع كفاءة العاملين . وبهذا يتضح دور الأكاديمية في تطوير الكوادر الأمنية العربية .

٦ . ٢ التوصيات

من خلال الاطلاع على نتائج هذه الدراسة اتضح الدور الكبير الذي تقوم به الأكاديمية في المجال التدريبي منذ انشائها عام ١٩٨٠م . فقد ساهمت برامجها التدريبية المتنوعه في تدريب وتأهيل رجال الأمن العرب في مختلف المواقع ولاتزال تباشر هذا الدور التدريبي الهام بدعم كبير من اصحاب السمو والمعالي وزراء الداخلية العرب ومتابعة متواصلة من قبل صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبد العزيز وزير الداخلية بالمملكة العربية السعودية ورئيس مجلس إدارة الأكاديمية والرئيس الفخري لمجلس وزراء الداخلية العرب .

وكدعم لهذا التطور الذي تعيشه الأكاديمية واعتماداً على نتائج هذه الدراسة فقد تم بلورة بعض التوصيات الهامة في التالي :

١ ـ استمرار الأكاديمية في تقديم البرامج التدريبية المتنوعه لتدريب منسوبي الأمن والعدالة الجنائية في الوطن العربي والعمل على تطوير دائم للبرامج من خلال استطلاع آراء الدول العربية .

٢ ـ مناشدة الدول العربية بالتواصل مع الأكاديمية و المشاركه في برامجها التدريبية وذلك للرفع من مستوى منسوبيها والاستفادة من الامكانات التدريبية المتقدمة التي توفرها الأكاديمية .

٣ ـ ضرورة قيام الأجهزة الأمنية العربية باستضافة بعض البرامج التدريبية التى تطرحها الأكاديمية في برنامج عملها السنوي وذلك لتنويع مواقع تنفيذ الأنشطة التدريبية ولزيادة المشاركين من الدول العربية .

٤ ـ أهمية قيام الأكاديمية بتنويع برامجها التدريبية باستمرار ومحاولة تغطية المجالات الأمنية الهامة التى كشفت الدراسة عن قله البرامج المنفذة في اطارها .

٥ ـ امكانية إجراء أبحاث مسحية في كافة الدول العربية لتحديد مدى الاستفادة من برامج الأكاديمية التدريبية واثرها في رفع مستوى الأداء للمشاركين فيها والتعرف على وجهات نظر مديري ورؤساء الأجهزة الأمنية حيال ما تقدمه الأكاديمية من برامج تدريبية وذلك سعياً إلى تطوير البرامج بمايحقق الاستفادة بمعدلات أكبر .

٦ ـ توصي الدراسة بقيام الأكاديمية بتكرار البرامج التدريبية التى حظيت بأعلى معدل مشاركات من الدول العربية أو تنظيم برامج مشابهة .

٧ـ توصي الدراسة بزيادة البرامج التدريبية المنفذة كحلقات علمية للقيادات العليا الأمنية وذلك نظراً للاقبال المتزايد على هذا النوع من البرامج التدريبية والذي كشفت عنه الدراسة .

٨ـ حث الدول العربية على زيادة مشاركتها في البرامج المخبرية التي تقدمها الأكاديمية نظراً لأهمية هذا النوع من الدورات التدريبية وللاستفادة من الامكانيات التقنية المتقدمة التى تتوفر في مختبرات الأكاديمية .

المراجـــــع

الجبالي، سعد أحمد (١٩٩٧)، اشكالية التدريب الأمني في الوطن العربي، ورقة عمل مقدمة الى الإجتماع الخامس للمسئولين عن التدريب في الأجهزة الأمنية العربية والذي نظمته أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، برأس الخيمة بدولة الإمارات العربية المتحدة، في الفترة ١٥ ـ ١٧ ديسمبر ١٩٩٧.

السلمي، علي (١٩٨٥)، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، القاهرة: مكتبة غريب.

الشاعر، عبدالرحمن بن ابراهيم (١٤١٢)، اسس التصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، الرياض: دار ثقيف للنشر والتأليف.

الشعلان، فهد أحمد (١٤١٧)، تدريب المدرب، مجلة الفكر الشرطي، ع٢، شرطة الشارقة، دولة الامارات العربية المتحدة.

الشعلان، فهد أحمد (١٤١٩)، التدريب الأمني التقني: تجربة اقليمية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، ع٢٦، مجلد١٣، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

العسكر، هلال (١٤١٦)، العلاقة بين جهات التدريب والجهات المستفيده منه، ورقه عمل مقدمة في الإجتماع الرابع للمسئولين عن التدريب في الاجهزة الأمنية في الدول العربية، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

النظام الأساسي لأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ١٤١٨هـ.

دليل أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية (١٤١٨)، الرياض.

دليل معهد التدريب، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية (١٤١٩)، الرياض.

شاويش، مصطفي نجيب(١٩٩٠)، إدارة الأفراد، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن .

عالم ، محمد اسعد (١٩٩٧)، تصنيف التدريب الأمني في أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: دراسة مقدمة إلى الاجتماع الخامس للمسئولين عن التدريب في الاجهزة الأمنية العربية الذي نظمته أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية في رأس الخيمة بدولة الامارات العربية المتحدة.

عدس، عمر حسن(١٩٩٤)، المنظور المعاصر لتدريب ضباط الشرطة بجمهورية مصر العربية، ندوة ترشيد العملية التدريبية، الإدارة العامة لشرطة أبوظبي، ابوظبي: الامارات العربية المتحدة.

عساف، محمود(١٩٧٥)، اصول الإدارة، القاهرة: دار الناشر العربي.

قدور، عمر أحمد (١٩٩٦)، التدريب التخصصي في الشرطة، ندوة المدرب والمتدرب، الإدارة العامة لشرطة أبوظبي، ابوظبي: الامارات العربية التحدة.

قنديل ، محمد ماهر (١٩٩٦)، المدرب والمتدرب وتقنيات عصر المعلومات، ورقة علمية مقدمة الى ندوة المدرب والمتدرب، الإدارة العامة لشرطة أبوظبي، الامارات العربية المتحدة.

لطفي، على (١٩٩٧). مستقبل التكنولوجيا في الوطن العربي، في كتاب إدارة القرن الحادي والعشرين، الدكتور سعيد يس عامر، مركز وابدسيرفس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة.

ياغي ، محمد عبدالفتاح (١٤٠٣)، مبادئ الإدارة العامة ، الرياض : مطابع الفرزدق التجارية .

ياغي، محمد عبدالفتاح (١٩٨٦)، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، عمادة شئون المكتبات ، جامعة الملك سعود، الرياض .

Nadler Leonard (1980). Corporate Human Resourses Development . Van Nostrand Eeinhold Co NY .

Klinger Donald E. and John Nalbandian (1985). Personnel Management: Contexts and Strategies Prentice Hall Inc Englewood Cliffs N.Y. U.S.A .

Shafritz Jay (1985).The Facts on file Dictionary of Personnel Management and Labour Relations . Facts on File Inc U.S.A .

الملاحـــــــق